

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2013). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja

yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik.

Menurut Mangkunegara (2013) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihatian, pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal. **Menurut Suma'mur (2013)**, kesehatan kerja adalah ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja memiliki sifat medis dan

sasarannya adalah tenaga kerja (pekerja). Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Sedarmayanti (2007), mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan, pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain.

PT. Pacific Medan Industri yang berada di kawasan industri modern Medan yang didirikan pada tahun 1998, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pangan yang memproduksi produk berbasis palm oil seperti minyak samin, shortening, margarin, minyak goreng, lemak khusus, botol PET termasuk metal printing (percetakan), tin (kaleng) dan jerigen untuk kemasan. Perusahaan berkomitmen untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar internasional untuk memenuhi keamanan pangan seperti menerapkan ISO 9001 yang merupakan standar internasional untuk sistem manajemen mutu yang bertujuan untuk menjamin bahwa perusahaan akan memberikan produk yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Berikut ini data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Pacific Medan Industri dalam kurun waktu bulan Januari 2023- April 2023:

Tabel 1.1 Kecelakaan Kerja

Bulan	Insiden/Kecelakaan
Januari	0
Februari	1
Maret	1
April	1

Sumber: PT. Pacific Medan Industri

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa setiap bulan selalu terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, bahwa kecelakaan kerja sering terjadi pada karyawan shift malam, hal itu disebabkan beberapa hal bisa jadi karena mengantuk, terlalu kelelahan atau ketidakteelitian. Peneliti mendapatkan informasi bahwa telah terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan 2 jari tangan seorang karyawan putus, diakibatkan *human error*.

Berdasarkan data yang diterima dari lokasi penelitian mengenai keselamatan kerja, diperoleh bahwa perusahaan sudah menerapkan program keselamatan kesehatan kerja bagi karyawan. Misalnya pemberian alat perlindungan diri pada karyawan antara lain sarung tangan, *wearpack*, *safety shoes* serta *safety helmet* dan lainnya. Akan tetapi, masih ada terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja dan mengakibatkan jam kerja karyawan berkurang sehingga kinerja karyawan pun menurun.

Permasalahan kesehatan karyawan penting karena berpengaruh pada kondisi sehat atau tidaknya karyawan pada

saat melakukan pekerjaannya, apabila kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sakit), bisa mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan terkait pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan situasi karyawan saat mengerjakan tugasnya, terlebih jika berhubungan dengan kesehatan karyawan. Penyebab yang membuat karyawan mengunjungi klinik untuk berobat diantaranya dikarenakan kecelakaan kerja yang perlu ditangani dengan pengobatan di klinik maupun kelelahan akibat bekerja yang perlu mengunjungi klinik untuk mengembalikan stamina akibat kelelahan maka karyawan mengambil cuti untuk penyembuhan penyakit akibat kerja.

Disamping itu juga terdapat juga karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan lain dilingkungan kerja menyebabkan karyawan tersebut menunda pekerjaannya. Kurangnya profesionalisme dalam bekerja itulah membuat kinerja karyawan menurun. Kurangnya ketersediaan lahan parkir untuk sepeda motor membuat beberapa karyawan memarkirkan sepeda motor mereka di halaman depan pabrik, yang bisa saja membuat beberapa karyawan menjadi khawatir akan kecurian sepeda motor. Disamping itu, halaman parkir yang tersedia juga tidak rapi. Dan juga kurangnya ketersediaan halaman parkir untuk container, dikarenakan jumlah produksi

yang meningkat dan container yang terlalu banyak membuat container parkir dibahu jalan yang membuat ketidaknyamanan bagi pengguna jalan, perusahaan lain dan karyawan. (**Sumber: hasil riset awal terhadap 10 orang karyawan PT. Pacific Medan Industri**).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **"Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Medan Industri (PAMIN)"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai beriku:

1. Masih adanya karyawan PT. Pacific Medan Industri yang kurang teliti pada saat bekerja sehingga menyebabkan kecelakaan bagi dirinya sendiri.
2. Adanya risiko-risiko dan bahaya yang muncul saat bekerja yang dapat menyebabkan Kecelakaan Kerja di PT. Pacific Medan Industri.
3. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja.
4. Kurangnya tingkat kinerja karyawan di PT. Pacific Medan

Industri akibat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan dan Lingkungan Kerja Karyawan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu penulis membatasi masalah yang hanya berkaitan dengan "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Medan Industri".

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Medan Industri.
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Medan Industri.
3. Seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Medan Industri.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Medan Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Medan Industri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Medan Industri.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Untuk memperdalam pengetahuan peneliti dan lebih memahami pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang dilakukan perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah masukan agar meningkatkan kinerja.

4. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan mampu memperbaiki kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

Uraian teoritis ini menjelaskan beberapa konsep teori tentang variable-variable penelitian. Adapun variable yang dibahas yaitu: Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Wibowo & Widiyanto (2019) Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan sebuah pemikiran yang berlandaskan sebuah usaha agar terjaminnya kesempurnaan baik fisik dan mental kerja karyawan pada umumnya dan juga budaya menuju makmur serta adil.

Menurut Qurbani & Selviyana (2018) yang memberi pengertian kesehatan dan keselamatan pekerja adalah psikologis tenaga kerja maupun psikologis fisik karena tempat kerja, jika organisasi melaksanakan sebuah aktivitas keselamatan dan kesehatan dengan efektif, maka karyawan

yang terluka atau karyawan yang terkena penyakit akan semakin menurun kinerjanya.

Menurut Bhastary & Suwardi (2018) mengemukakan bahwa kesehatan dan keselamatan ialah suatu aksi dari menciptakan keadaan saat kerja yang terkendali, mencegah diri dari masalah fisik serta mental dengan bimbingan, pelatihan serta pengontrolan pelaksanaan pekerjaan dari sesama tenaga kerja serta pemberian bantuan sesuai peraturan perusahaan, baik dari perusahaan pemerintah maupun swasta.

Menurut Ridley, John (2004) Mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Menurut Husni (2003: 138) Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.

Berdasarkan pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan keadaan yang aman

bagi para pekerja untuk menjalankan setiap tugas diperusahaan tersebut, dan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam melakukan program atau upaya keselamatan kesehatan kerja dalam sebuah perusahaan, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kelancaran program keselamatan kesehatan kerja **Suma'mur (2013)**, yaitu:

1. Lingkungan kerja secara fisik

- a. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau membuat orang lain celaka. Penempatan dapat dilakukan dengan memberi tanda, batas dan peringatan yang cukup.
- b. Perlindungan kepada pekerja yang menggunakan peralatan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan dengan memberikan alat perlindungan seperti helm safety, safety rest, safety boots, masker, sarung tangan, penutup telinga dan sebagainya.
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan untuk pencegahan pertolongan dan perlindungan bagi pekerja seperti tabung oksigen, alat pemadam kebakaran

dan sebagainya.

2. Lingkungan sosial psikologis

Memberikan jaminan keselamatan kesehatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi kerja, meliputi :

- a. Perlakuan yang adil terhadap semua pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, keturunan dan lingkungan sosial.
- b. Perawatan atau pemberian jaminan kesehatan terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan beresiko terjadinya kecelakaan.
- c. Masa depan pekerja dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan suatu pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan yang merupakan jaminan bahwa pekerja dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan, dijamin secara seimbang dengan kewajiban pekerja.

2.1.1.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), tujuan dari Keselamatan

dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suma'mur (2016) indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain yaitu

1. Alat-alat pelindung diri.
2. Lingkungan kerja yang aman.

3. Penggunaan peralatan kerja.
4. Lingkungan kerja yang sehat.
5. Penerangan dilingkungan kerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnyan dengan adanya AC, penerangan yang memadai, dan sebagainya.

Menurut Siagian (2014: 56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Wibowo & Widiyanto (2019: 146) Lingkungan kerja adalah tempat bekerja maupun di sekitar tempat kerja karyawan tersebut melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari.

Menurut Serdamayanti (2007) Lingkungan Kerja merupakan area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung agar tujuan perusahaan tercapai sesuai misi dan visi perusahaan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para

ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis, yaitu: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2007).

- a. Lingkungan kerja fisik yaitu peralatan, dan kelengkapan fasilitas. Lingkungan kerja yang dimaksud seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diantaranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representatif (baik luas, kebersihan, suhu udara atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja).
- b. Lingkungan kerjanon fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang tidak secara langsung mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya, misalnya: suasana sosial, pergaulan antara personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi

lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempit ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat berkerja dengan

baik.

5. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2007)** antara lain yaitu:

1. Penerangan di lokasi kerja.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. Hubungan karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2013)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Anam & Rahardja (2017)** mengemukakan kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai tergantung pada kemampuan, pengetahuan, kejujuran dan jangka waktu saat melakukan usaha yang dialokasikan untuknya.

Menurut **Rivai (2014)** Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika.

Menurut **Bhastary & Suwardi (2018: 51)** kinerja karyawan yaitu keseluruhan hasil dari pekerjaan seseorang sesuai waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti kriteria, sasaran atau target serta standar hasil kerja yang sudah ditentukan dan disepakati bersama.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimisir kerugian.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (**Mangkunegara, 2013**) dijelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Dalam artian bahwa karyawan yang memiliki IQ 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka karyawan tersebut lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharpkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor motivasi diartikan suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya yang menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut **Simamora (2004)**, kinerja SDM dipengaruhi oleh

tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (1999: 1) yang dikutip oleh Mangkunegara (2013) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depe, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut **Sedarmayanti (2007)** terdapat beberapa manfaat penilaian kinerja, yaitu:

- a. Peningkatan prestasi.

Dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

- b. Kesempatan kerja yang adil.

Adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.

- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Robbins dan Judge (2015)** indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya

organisasi (tenaga, uang, teknologi, 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.
6. Komitemen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian Pustaka penelitian terdahulu dilakukan dengan cara membandingkan hasil antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu, yang bertujuan unntuk mengetahui posisi penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang sejenis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Julius Simbolon dan Nuridin. (Vol. 5 No. 2 2017)	Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.	K3 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.
2.	Manda Dwipayani Bhastary dan Kusri Suwardi. (Vol.7 No. 1 2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana.	Keselamatan, Kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Perdana.

3.	Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (Vol. 17 No. 2 2019)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.	K3 dan Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.
4.	Dwi Khoirun Nisak dan Irsharijadi (Vol. 5 No. 1 2017)	Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.	K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan landasan dalam melakukan penelitian yang pada dasarnya mengidentifikasi hubungan antar variable utama untuk menjawab masalah penelitian tertentu.

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) Adanya keselamatan dan

kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat.

Suma'mur (2009) berpendapat keselamatan kesehatan kerja adalah ilmu kesehatan dan penerapan yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja.

Pudjo wibowo (2019) berpendapat Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan akan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerjaan yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan kesehatan kerja (K3), dan fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan uraian teori diatas dan penelitian terdahulu oleh (Ryani Dhyana & Putriawati, 2020); (Qurbani & Selviyana, 2018); (Krisnando Dwi, 2016) dapat dikatakan bahwa hubungan antara Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Herman Sofyandi (2008)** lingkungan kerja

adalah lingkungan dimana pekerjaannya melakukan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Menurut Suddin, Alwi dan Sudarman (2010:6) berpendapat lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian teori diatas dan penelitian terdahulu oleh (Ronald Donra & Hotlin, 2019); (Manda Dwipayani & Kusri, 2018); (Aji Tri & Amelia Katini, 2015) menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan

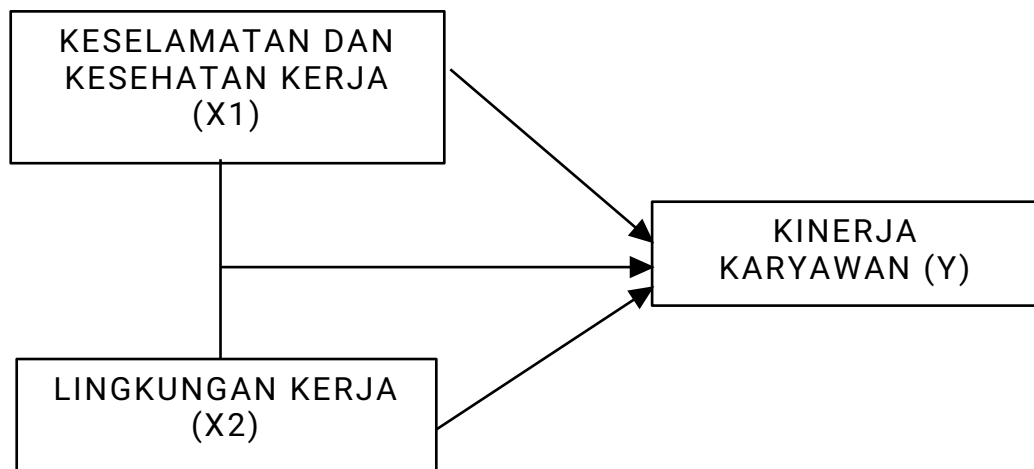
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (**Basri & Rivai, 2005**). Keselamatan kesehatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik

juga.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Wibowo & Widiyanto, 2019); (Julius Simbolon & Nuridin, 2017), (Parashakti & Putriawati, 2020) meyakini bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka dapat diajukan hipotesis pada penelitian ini antara lain:

H1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri (PAMIN).

- H2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Medan Industri (PAMIN).
- H3. Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri (PAMIN).