

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang tidak akan terlepas dari sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya sangat penting bagi pekerja namun keselamatan dan kesehatan kerja menentukan produktivitas suatu pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang berdampak positif terhadap pekerjaan. Maka dari itu, keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya suatu kewajiban yang harus diperhatikan oleh para pekerja, akan tetapi suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh sistem pekerjaannya. Dengan kata lain keselamatan dan kesehatan kerja bukan suatu kewajiban melainkan suatu kebutuhan bagi para pekerja dan bagi bentuk kegiatan pekerjaan. Perusahaan perlu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Berbagai faktor yang menyebabkan kecelakaan di tempat kerja diantaranya: kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja, peralatan kerja dan perlengkapan kerja yang tidak tersedia ataupun tak layak pakai (Buntarto, 2015).

Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk melindungi pekerjanya dari bahaya kecelakaan kerja. Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu upaya untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuhnya dari adanya potensi bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Suma'mur, 2009) Perusahaan yang menyediakan APD tidak menjamin setiap pekerja akan menggunakan APD yang diberikan. Penggunaan APD tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang menjadi alasan pekerja untuk tidak memakainya. Adapun faktor pendorong menurut Lawrence Green, 1980 dalam (Notoadmojo, 2007), yang dapat mempengaruhi penggunaan APD antara lain pengetahuan, sikap, kepercayaan, nilai – nilai dan tradisi atau budaya.

Ketika karyawan merasa terjamin keselamatan dan kesehatan kerja dan disertai dengan pemberian insentif maka ekspektasi terhadap karyawan agar bekerja seoptimal mungkin sangat tinggi. Sedangkan Insentif seringkali diartikan sebagai penggerak atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja, agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Insentif sebagai perangsang agar supaya para karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

K3 sangat penting bagi semua orang di manapun berada terlebih di lingkungan kerja. Era globalisasi ini membuat semua perusahaan mau tidak mau berupaya untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu juga harus menjadi prioritas dan komitmen semua pihak baik pemerintah maupun swasta dari tingkat pimpinan sampai ke seluruh karyawan dalam manajemen perusahaan. Dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang baik jelas mangkir kerja karena sakit akan menurun, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun, kerugian akibat kecelakaan akan berkurang, tenaga kerja akan mampu bekerja dengan lebih tinggi, keuntungan akan meningkat dan tentunya kesejahteraan karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dimana sebuah perusahaan yang bisa memberikan jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memberikan insentif sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Ramli (2010:11), berpendapat bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu:

- a) Aspek Hukum Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya.
- b) Perlindungan Tenaga Kerja Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam

proses produksi disamping unsur lainnya seperti material mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya.

- c) Aspek Ekonomi Manfaat keselamatan dan kesehatan kerja dapat juga dilihat dari pendekatan ekonomi dan finansial. Kecelakaan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang gulung tikar akibat kecelakaan bencana atau dampak K3 lainnya yang terjadi dalam operasinya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti, penulis dapat mengidentifikasi masalah di PT Sarana Lalu Lintas Medan sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pengetahuan mengenai K3
2. Penerapan dan kesadaran K3 masih belum tinggi
3. Pemberian insentif yang masih kurang merata

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kerancuan dalam pemahaman terhadap skripsi nantinya saya akan membuat batasan masalah dari judul saya sendiri, yaitu :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawannya karena sudah mencapai bahkan melebihi target yang diingat. Perlu diingat, insentif adalah hak pekerja dan tidak termasuk dalam gaji pokok.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo 2007).

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Medan
2. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Medan
3. Apakah ada pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Pada Rumusan yang telah dibuat maka didapat tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk Mengetahui apa saja yang diterapkan Pada keselamatan dan kesehatan Kerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Medan.
2. Untuk Mengetahui bagaimana Insentif Kinerja Karyawan yang diterapkan pada PT Sarana Lalu Lintas Medan.

3. Apa saja alat keselamatan (K3) yang digunakan saat melakukan kerja dan turun kelapangan Pada PT sarana lalu lintas medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis dan berbagai pihak secara teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut :

- a. Dari segi teoritis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai kontribusi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai tinjauan hukum islam terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Dari segi praktis bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan menjadi penelitian ilmiah yang dapat dijadikan laporan serta tugas akhir Strata 1 (satu) prodi Manajemen serta menjadi referensi untuk tokoh masyarakat yang akan menambah wawasan ilmu tentang keselamatan kesehatan kerja dan insentif kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu defenisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Kinerja berasal dari kata job performace atau actual performace yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Job performance/kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja/non-kerja. (Babin & Boles, 1998), sementara Robbins (1996: 259) mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Adapun penilaian kinerja yang dilakukan terhadap perseorangan ataupun perkelompok atau divisi usaha dengan maksud untuk mencapai target kinerja perusahaan secara bersama-sama. Penilaian kinerja perorangan biasanya berkaitan dengan kenaikan gaji, bonus, ataupun promosi jabatan bagi karyawan itu sendiri, sedangkan penilaian kinerja dari suatu kelompok atau divi usaha berkaitan dengan penghargaan atas target bersama. Penilaian kinerja biasanya dilakukan

dalam jangka waktu satu tahun. Ada pula penilaian kinerja baru dilakukan ketika suatu proyek dari divisi usaha itu telah terselesaikan.

Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Rivai (2004:16), merumuskan pengertian performance atau kinerja adalah “sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:223 menyatakan bahwa “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan,usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya” pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Simamora (2004:339) menyebutkan bahwa “kinerja atau (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan” Berdasarkan pendapat dan definisi tersebut,maka dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh sseseorang atau seseorang karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekeerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, mulai dari motivasi, lingkungan, karir, hingga kompensasi. Penting bagi sebuah perusahaan untuk tidak mengabaikan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut, agar performa setiap karyawan tetap baik. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih produktif. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan penuh kebersamaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

5. Insentif dan Kompensasi

Insentif dan kompensasi yang adil dan memadai juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan yang layak untuk pekerjaannya akan bekerja lebih keras dan lebih produktif.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebijakan yang adil dan konsisten akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Di sisi lain, kebijakan yang tidak jelas atau tidak adil dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Berikut ini adalah beberapa indikator kinerja karyawan beserta penjelasannya :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengukur seberapa efisien karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan seberapa banyak karyawan mampu menghasilkan output dalam waktu yang ditentukan. Indikator produktivitas kerja meliputi jumlah produksi atau penjualan, jumlah tugas yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya.

3. Kehadiran Kerja

Kehadiran kerja mengukur seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Indikator kehadiran kerja meliputi absensi, keterlambatan, dan cuti yang diambil.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengukur seberapa patuh karyawan dalam mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap jadwal kerja, aturan keselamatan kerja, dan prosedur penggunaan alat atau peralatan kerja.

5. Kerjasama Tim

Kerjasama tim mengukur seberapa baik karyawan dalam bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kerjasama tim meliputi kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk memecahkan masalah bersama, dan kemampuan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan tim.

6. Inovasi

Inovasi mengukur seberapa kreatif dan inovatif karyawan dalam memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Indikator inovasi meliputi kemampuan untuk berpikir kreatif, kemampuan untuk menciptakan ide baru, dan kemampuan untuk menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan sehari-hari.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai suatu sarana motivasi untuk mendorong karyawannya supaya bekerja dengan kemampuan maksimal, yaitu dengan memberikan pendapatan ekstra diluar gaji. dimana maksud dari pemberian insentif ini ialah agar kebutuhan karyawan beserta keluarganya dapat terpenuhi.

Menurut Dessler (1995:411) “insentif adalah ganjaran financial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standart potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas dan dapat menggunakan premi. Bonus atau bermacam macam standar untuk memberikan imbala jasa kepada pelaksanaan yang lebih baik.”

Menurut Nitisemito (1983:183) “usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari pada pekerja atau karyawan.”

Dari pengertian pengertian diatas insentif dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menggerakkan mereka agar bekerja lebih efektif dan meningkatkan prestasinya demi terciptanya tujua perusahaan.

2.2.2 Jenis Jenis Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156) insentif dibagi menjadi dua jenis, insentif materiil dan non materiil, kedua jenis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Insentif Materiil Insentif materiil diberikan kepada seorang karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial, yang meliputi:

A. Insentif Dalam Bentuk Uang

1. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
2. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan dan diberikan kepada pekerja bagian penjualan.
3. Profit Sharing, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat bermacam-macam pola, tetapi biasanya pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana, kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan perusahaan.
4. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain :
 - a. Pensiun, dikatakan insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - b. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

B. Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial

adalah tambahan balas jasa sebagai wujud dari aktualisasi diri seorang karyawan pada lingkungan kerja, bentuk insentif jaminan sosial antara lain :

1. Pemberian rumah dinas
2. Pengobatan secara Cuma-Cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah gratis
4. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barangbarang yang dibelinya dari koperasi anggota
5. Cuti sakit tetap mendapatkan gaji
6. Pemberian piagam penghargaan
7. Biaya pindah
8. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

C. Insentif Non Materiil

adalah tambahan balas jasa di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan, dapat diberikan dalam berbagai bentuk (bukan dalam bentuk uang) sebagai berikut :

- a. Pemberian gelar secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misal bendera pada mobil
- f. Ucapan terima kasih secara informal maupun informal
- g. Pemberian Promosi jabatan
- h. Pemberian perlengkapan khusus ruangan kerja.

2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawannya bukan tanpa pertimbangan. Para pemberi kerja pun memiliki ekspektasi pemberian imbalan tersebut tidak terbuang pada pekerja yang tidak memiliki niat untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan semakin semangat dan termotivasinya para pekerja dalam bekerja, perusahaan jugamampu mendapat manfaat yang signifikan pastinya. Yang paling nampak adalah produktivitas perusahaan menjadi lebih baik dan dapat berkembang dengan lebih pesat dari yang seharusnya:

- Meningkatkan produktivitas
- Mendorong atau membangkitkan stimulus kerja
- Meningkatkan komitmen dalam prestasi kerja
- Membentuk perilaku dan pandangan tentang pekerjaan Menanamkan semangat dan antusiasme terhadap pekerjaan.

2.2.4 Manfaat pemberian insentif

Insentif adalah tak hanya memberi banyak keuntungan bagi para pekerja atau karyawan. Dengan memberi insentif, perusahaan tentunya juga mendapatkan beragam keuntungan yang bisa meningkatkan produktivitas lebih tinggi.

1. Karyawan lebih giat bekerja

Saat rutin memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, para pekerja lain juga akan ikut berlomba-lomba menunjukkan kinerja yang baik pula. Hal tersebut tentu secara langsung dapat membuat karyawan untuk bisa bekerja dengan lebih giat, semangat, dan juga cepat.

2. Karyawan lebih disiplin

Saat semua karyawan sudah memiliki etos kerja yang baik, maka, persaingan untuk menentukan standar yang menyeluruh dan bersifat (spesifik), penentuan kebijakan pemerintah

atas praktek-praktek perusahaan di tempat-tempat kerja dan pelaksanaan melalui surat panggilan, denda dan hukuman-hukuman lain.” “Secara filosofis, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan jasmani maupun rohani tenaga kerja, pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan K3 diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. (Forum, 2008, edisi no.11)” “Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan seperti cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja dalam hubungannya dengan perlindungan tenaga kerja adalah salah satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja. (Suma'mur, 1992)” “Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya akan membawa iklim yang aman dan tenang dalam bekerja sehingga sangat membantu hubungan kerja dan manajemen. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.” “Konsep dasar mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah perilaku yang tidak aman karena kurangnya kesadaran pekerja dan kondisi lingkungan yang tidak aman”

2.3 Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Sebelum membahas pengertian dari keselamatan dan kesehatan kerja (k3), disampaikan konsep atau pandangan K3 :

1. Konsep lama

- a. Kecelakaan merupakan nasib sial dan merupakan risiko yang harus diterima.
- b. Tidak perlu berusaha mencegah
- c. Masih banyak pengganti pekerja
- d. Membutuhkan biaya yang cukup tinggi
- e. Menjadi faktor penghambat produksi

2. Konsep masa kini

- a. Memandang kecelakaan bukan sebuah nasib.
- b. Kecelakaan pasti ada penyebabnya sehingga dapat dicegah
- c. Penyebab: personal factors 80-85% dan environmental factors 15 % sampai 20%
- d. Kecelakaan selalu menimbulkan kerugian
- e. Peran pimpinan sangat penting & menentukan Secara filosofi, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan: tenaga kerja dan manusia pada umumnya (baik jasmani maupun rohani), hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Sedangkan ditinjau dari keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran, penyakit, dan sebagainya.

1. Keselamatan (safety)

Keselamatan kerja diartikan sebagai upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja; menjaga keselamatan orang lain; melindungi peralatan, tempat kerja dan bahan produksi; menjaga kelestarian lingkungan hidup dan melancarkan proses produksi. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam keselamatan (safety).

- a. Mengendalikan kerugian dari kecelakaan (control of accident loss)

b. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan resiko yang tidak bisa diterima (the ability to identify and eliminate unacceptable risks)

2.Kesehatan (health)

Kesehatan diartikan sebagai derajat/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (the degree of physiological and psychological well being of the individual). Secara umum, pengertian dari kesehatan adalah upaya-upaya yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

2.3.2 Tujuan Penerapan Keselamatan, Kesehatan Kerja

Tujuan utama dalam penerapan K3 berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu antara lain :

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional. Dengan mempelajari materi diatas diharapkan dapat memahami dan mengembangkan bangunan kebijakan K3, menetapkan dan mengembangkan tujuan K3, membangun organisasi dan tanggung jawab pelaksanaan K3, mengidentifikasi bahaya.

2.3.3 Penyebab Penyakit akibat kerja

Terdapat beberapa penyebab PAK yang umum terjadi di tempat kerja, berikut beberapa jenis yang digolongkan berdasarkan penyebab dari penyakit yang ada di tempat kerja. a. Golongan fisik : bising, radiasi, suhu ekstrim, tekanan udara, vibrasi, penerangan Efek pencahayaan pada mata, kekuatan pencahayaan beraneka ragam, yaitu berkisar 2.000-100.000 lux di tempat terbuka sepanjang hari dan pada malam hari dengan pencahayaan buatan 50-500lux. Kelelahan pada mata ditandai oleh :

- Iritasi pada mata / conjunctiva
- Penglihatan ganda
- Sakit kepala
- Daya akomodasi dan konvergensi turun
- Ketajaman penglihatan

Upaya perbaikan penggunaan pencahayaan di tempat kerja. Grandjean (1980) menyarankan sistem desain pencahayaan di tempat kerja sebagai berikut:

- Hindari sumber pencahayaan lokal langsung dalam penglihatan pekerja
- Hindari penggunaan cat mengkilap terhadap mesin-mesin, meja, kursi, dan tempat kerja
- Hindari pemasangan lampu FL yang tegak lurus dalam garis penglihatan

Beberapa Golongan:

- a. Golongan kimiawi: semua bahan kimia dalam bentuk debu, uap, gas, larutan, kabut
- b. Golongan biologik: bakteri, virus, jamur, dll
- c. Golongan fisiologik/ergonomik: desain tempat kerja, beban kerja.
- d. Golongan psikososial: stres psikis, monotomi kerja, tuntutan pekerjaan

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun Penelitian Terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1:

TABEL 1.1
PENELITIAN TERDAHULU

NO	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M Geotofa Shobran (2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang	Kesimpulan dan Saran Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Dengan kata lain semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja maka motivasi kerja karyawan semakin menurun. Insentif mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Dengan kata lain semakin tinggi insentif maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah insentif maka motivasi kerja karyawan semakin menurun
2.	Estri Hidayati (2023)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Keja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitass kerja karyawan pabrik PT. Surya agrolikaa reksa (SAR) PMKS SEI BASAU KAB.	Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik PT surya bagrolika reksa (SAR) PMKS sei basau. Semakin baik penerapan keselamatan keselamatan dan kesehatan diharapkan dapat memacu peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawab yang diberikan.

		KUANTAN SINGINGI.	
3.	Lilik Indri Rosiyati (2021)	Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kesimpulan dari penelitian ini adalah diketahui nilai Signifikan (sig) variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,081 dan kesehatan kerja (X2) sebesar 0,442 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel motivasi kerja X3 sebesar (0,000) kurang dari 0,05 artinya ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4.	Anthony Frans (2020)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi	Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil simpulan sebagai berikut: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki kategori penilaian yang baik karena semua memiliki rata-rata di antara 3,5 – 4,2, 2) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan, 3) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan, 4) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05

			<p>yang berarti ada pengaruh yang signifikan, 5) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan, 6) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan, 7) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan, 8) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan.</p>
5.	Valda Al Mubarak (2018)	Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Wajatama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Wajatama. 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Wajatama. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Wajatama. 4. Keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan)</p>

			terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Wajatama.
--	--	--	---

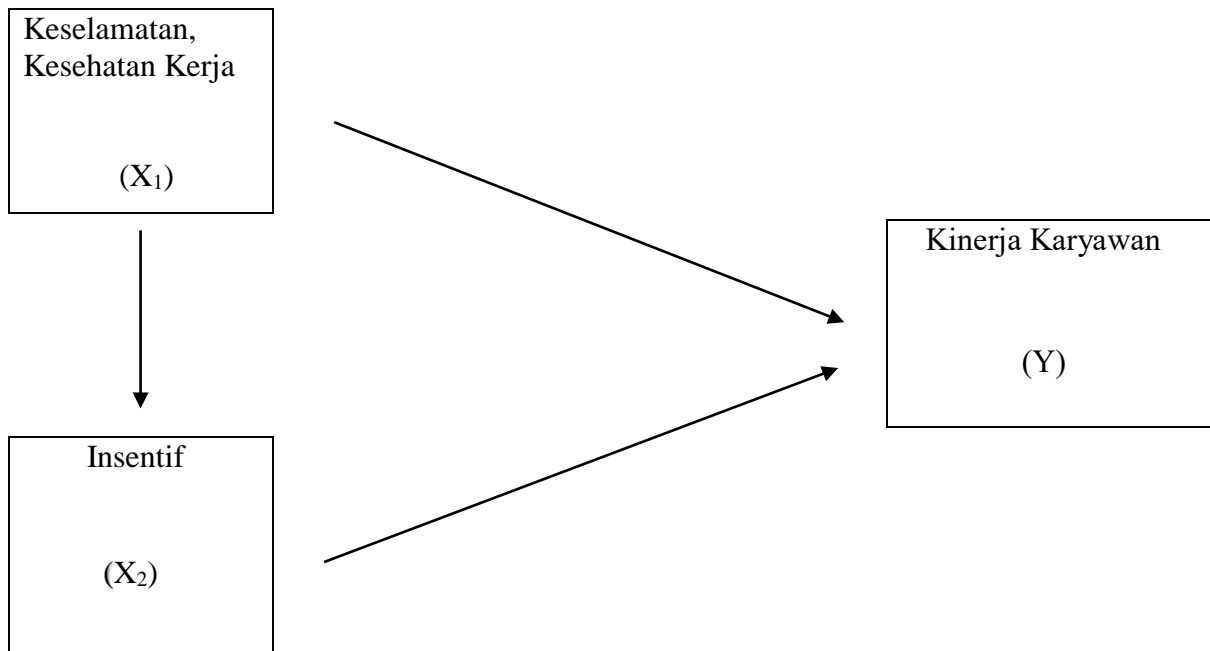
2.5 Kerangka Konseptual

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya kita untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja /penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan dan defisiensi produktivitas kerja. Menurut UU Pokok Kesehatan RI No. 9 Th. 1960 Bab I Pasal II ,Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi Kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat Kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani ,rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut H. W Heinrich dalam Notoadmodjo (2007), penyebab keselamatan kerja yang sering ditemui adalah perilaku yang tidak aman sebesar 88 % dan kondisi lingkungan yang tidak aman sebesar 10%, atau kedua hal tersebut terjadi secara bersamaan.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja , bahwa tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hal ini tentu sangat penting mengingat apabila Kesehatan pegawai buruk mengakibatkan turunnya capaian/output serta demotivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka penelitian sebagai berikut :

GAMBAR 1. Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Adapun Hipotesis Dalam Penelitian Ini Yaitu Sebagai berikut:

1. Keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana LaluLintas Indonesia.
2. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana LaluLintas Indonesia.
3. Keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana LaluLintas Indonesia.