

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu bisnis, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin maka dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja selain bertujuan untuk mengurangi kecelakaan kerja, juga dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan untuk melindungi sumber daya manusia (SDM) di Indonesia khususnya di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan secara keseluruhan. Dampak positifnya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan bagi karyawan. Amir (2015:5), menyatakan kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan, sedangkan Adhari (2020:77), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan

tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor keamanan dan perlindungan pada saat bekerja. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena mendapatkan perlindungan dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja dengan baik agar memiliki prestasi kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan terhadap karyawan adalah dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Kinerja merupakan sebuah proses untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan. Karena maju atau mundurnya sebuah perusahaan akan ditentukan oleh hal ini. Jika para karyawan berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Sebaliknya, jika para karyawan tersebut senang berinovasi, rajin dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaannya.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja karyawan di PT. Permata Hijau sawit Padang lawas, maka peneliti melakukan wawancara dengan Pimpinan Kabag. Dari hasil wawancara tersebut dapat penulis simpulkan bahwa fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini antara lain kurangnya kualitas implementasi k3 dilapangan karna kesadaran dan pemahaman karyawan pada bidang k3.

Salah satu faktor dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang menjadi perhatian suatu perusahaan, Sundah (2018:139). Menurut Undang-undang pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab 1 pasal 2 menyatakan bahwa “ Yang dimaksud dengan kesehatan dalam undang-undang ini ialah yang meliputi kesehatan badan, rohani, (mental) dan sosial dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan”. Hal ini untuk menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan dengan baik. Disamping itu pula, hal ini merupakan usaha untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan akan membantu memelihara kondisi fisik para karyawan, sedangkan program pelayanan karyawan akan membantu memelihara sikap karyawan. Terjadinya kecelakaan atau penyakit saat bekerja yang dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan tersebut tidak akan mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu mereka sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas terletak di Desa Mananti, Kecamatan Huta Raja Tinggi, Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang unit PKS dan Refinery dan salah satu perusahaan yang ikut andil dalam usaha di bidang pengelolaan kelapa sawit yang berasal dari bahan baku tandah buah segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan produk minyak makan. Maka para karyawan pasti akan terlibat dalam banyak kegiatan yang dapat menghadapkan mereka dengan bahaya yang serius, seperti kebakaran, peledakan, gempa bumi, huru-hara dan ancaman bom, pencemaran lingkungan bersifat tidak terkendali serta tumpahan dalam jumlah yang besar.

Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus oleh pihak perusahaan. Karena manusia merupakan aset utama yang harus diperhatikan dan di kelola dengan baik agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu bekerja secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu melindungi, mencegah dan meminimalisir karyawan dari kecelakaan kerja. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja.

PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas telah menerapkan SMK3 berdasarkan PP 50/2012, sejak 01 juni 2012. Perencanaan sistem manajemen k3 ditetapkan melalui identifikasi aktifitas dan keterkaitan berdasarkan kriteria dan mendokumentasikan metode yang harus ditetapkan untuk mencapai sasaran k3.

Hal ini dilakukan agar seluruh kegiatan terkendali dan ditinggalkan secara berkesinambungan.

Tabel 1.1 Data statistik kecelakaan kerja PT. Permata Hijau Sawit Unit
PMR, Power Plant dan KDP Periode 2023

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang) (a)	Jumlah Jam Kerja (jam) (b)	Jumlah Kejadian Kecelakaan Kerja (kejadian) (c)				Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari) (d)				Frequency Rate (FR) (e)	Severity Rate (SR) (f)	Jumlah Hari Kerja Tanpa Kecelakaan (hari) (g)	Jumlah Jam Kerja Tanpa Kecelakaan (jam) (h)	Jumlah Hari yang Hilang untuk Kasus Kecelakaan Berat (hari aktual) (i)
				Ringan	Berat	Meninggal	Total	Ringan	Berat	Meninggal	Total					
1	Januari	192	41.892	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	35.135	
2	Februari	192	38.166	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	31.351	
3	Maret	191	42.673	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	35.790	
4	April	188	36.069	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	27.653	
5	May	190	41.126	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	41.126	
6	Juni	189	39.405	1	-	-	1	7	-	-	7	-	-	11	17.338	
7	Juli	190	41.249	1	-	-	1	4	-	-	4	-	-	11	18.150	
8	Agustus	190	41.080	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	42.723	
9	September	188	40.536	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	40.536	
10	Oktober	190	41.648	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	43.313	
11	November	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		#VALUE!	
12	Desember	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		#VALUE!	
TOTAL																

Sumber : PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas 2023.

Kecelakaan kerja pada karyawan disebabkan adanya kesalahan dalam penggunaan selama bekerja, hal ini terjadi dikarenakan karyawan tidak mengikuti aturan kerja yang berlaku di perusahaan dan menggunakan alat pelindung diri saat bekerja. Perusahaan tidak henti-hentinya melakukan kegiatan sosialisasi program keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan khususnya mereka yang bekerja di bagian produksi. Sosialisasi peraturan perusahaan, pemasangan spanduk dan

papan informasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilakukan oleh PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas, namun masih dijumpai adanya kecelakaan kerja pada karyawan akibat ketidakhati-hatian atau human error. Berikut anggaran program keselamatan dan kesehatan kerja pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Atribut peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT.

Permata Hijau Sawit Padang Lawas

Perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	
No	Nama Barang
1	Peralatan perlindungan perorangan
2	Alat pelindung diri (APD)
3	Alat pemadam kebakaran
4	P3K
5	Pelatihan SMK3
6	Pelatihan ISO (9001, 14001)
7	Safety Audit

Sumber : PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas 2024

Penulis memilih PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas karena perusahaan tersebut telah menerapkan sistem manajemen k3 dengan baik dibuktikan dengan diraihnya Sertifikat SMK3 dengan predikat Bendera Emas Kementrian Tenaga Kerja untuk PT. Permata Hijau Sawit. Penulis juga merasa setiap pekerja/karyawan mendapatkan haknya berupa fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Senantiasa melindungi pekerja dari bahaya dan penyakit akibat dari pekerjaan dan lingkungan saat kerja sangat dibutuhkan oleh pekerja agar mereka merasa aman saat bekerja. Kesehatan pekerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, sehingga hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan

kinerja karyawan sehingga dapat memajukan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fatmawaty, 2021) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) keselamatan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Selanjutnya Syahputra dan Bahrun (2020) membuktikan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Rahmawati et al., 2022) membuktikan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Manullang dalam Marganto, dkk., (2020) menjelaskan kesehatan kerja merupakan salah satu upaya aturan-aturan dari perusahaan yang bertujuan menjaga kondisi karyawan dari keadaan atau kejadian yang merugikan kesehatan kerja karyawan. Selanjutnya (Rahmawati et al., 2022) menambahkan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk menjaga agar karyawan selalu sehat selama bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di lapangan terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pada karyawan yang masih kurang kepedulian akan keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan masih banyaknya karyawan yang belum memahami sehingga masih lemahnya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti ingin menguji kembali apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja Karyawan . Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Permata Hijau Sawit.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Rata-rata karyawan masih kurang memahami implementasi k3 dilapangan sehingga menyebabkan kecelakaan kerja
2. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukung kondisi lingkungan kerja
3. Adanya resiko dan bahaya yang muncul dari sisi kesehatan sehingga menyebabkan penyakit akibat kerja
4. Adanya resiko-resiko dan bahaya yang muncul saat bekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja karyawan.
5. Pada karyawan yang masih kurang kepedulian akan keselamatan dan kesehatan kerja

1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Karena kurangnya waktu, dan ilmu yang penulis miliki, maka dari masalah–masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.
- b. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.
- c. Bagaimana pengaru keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Sawit.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi karyawan dalam upaya memecahkan masalah dan peningkatan kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.

c. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa-masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara Ilyas, Yaslis. (2018:89) kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi suatu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka Upaya mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa hasil kerja berkenaan dengan hasil pekerja yang dicapai/didapat oleh pegawai/karyawan dalam suatu periode waktu. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar ataulah berjalan ditempat saja.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat

disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan Tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Beberapa ahli SDM mengemukakan pendapat yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya menurut Thoha (2015:97) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Adapun faktor individu meliputi : organisasi, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya. Menurut Mangkunegara (2017:68) faktor-faktor kinerja karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (knowledge+skills)

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Prawirosono dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inidiatif

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.1.3. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018:164) mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari beberapa aspek. Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Ketelitian dalam bekerja

Kemampuan karyawan dapat menilai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kehati-hatian dalm bekerja.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inidiatif.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Sedarmayanti (2014:198), yaitu sebagai berikut :

- 1) Spesifikasi dan jelas,
- 2) Dapat diukur secara objektif,
- 3) Relevan, harus melalui aspek objektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai,
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian,
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja

2.1.2 Keselamatan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Keselamatan

Menurut Sri Rezeki dalam bukunya yang berjudul Sanitasi, Hygiene, dan K3 (2015 : 143) menyatakan bahwa : Keselamatan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”. Menurut Wilson (201910), keselamatan kerja perlindungan kesejahteraan fisik dan emosional karyawan di tempat kerja.

Menurut (Buntarto,2015:1), Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilakanakan.

Mondy (2014:15), Keselamatan Kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Keselamatan kerja juga berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Resiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, lika memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Dari uraian di atas dapat diketahui, tujuan dari ketentuan-ketentuan keselamatan kerja yang harus diberikan perusahaan adalah Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang merupakan suatu pekerjaan untuk mencegah bencana, kematian, cacat fisik, cacat mental dan kerugian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

2.1.2.2. Tujuan keselamatan Kerja

Menurut Buntarto (2015:6) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatanya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

Tujuan keselamatan kerja mengindikasikan bahwa kegiatan keselamatan didukung dengan pengawasan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

2.1.2.3. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Wilson (2019:2) indikator keselamatan kerja yaitu :

a. Lingkungan kerja secara fisik

1. Penempatan barang atau produk yaitu memberikan indikator, batasan dan kehati-hatian yang memadai.
2. Menyediakan alat sebagai bentuk tindakan pencegahan, seperti alat pemadam kebakaran, pintu darurat, dan kursi lontar untuk misi pesawat tempur, serta kotak P3K, tabung oksigen, dan sekoci di setiap kapal besar, semuanya tersedia jika terjadi bencana.

b. Lingkungan sosial psikologis

Jaminan keamanan psikologis ditemukan dalam kebijakan bisnis yang berkaitan dengan jaminan pekerja, seperti :

1. Semua pekerja, tanpa kecuali, harus diperhatikan sama dalam hal hierarki organisasi dan tenaga kerja. Kegagalan karyawan, terutama kegagalan eksekutif, sering disebabkan oleh masalah seperti ini.
2. Pemeliharaan dan pemeliharaan asuransi bagi pekerja dengan melakukan tindakan berbahaya yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Jenis kecelakaan kerja dan tingkat penderitaan ditanggung oleh asuransi.

Menurut Moenir (dalam Hediarto dkk, 2014:89) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain :

1. Penempatan benda

Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.

2. Perlindungan kerja

Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.

3. Penyediaan perlengkapan

Yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.

4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan

Program ini diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja agar mampu mengurangi kecelakaan saat bekerja.

2.1.3 Kesehatan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kesehatan

Menurut (Buntarto, 2015 : 4) Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut Mondy (2018:7)

bahaya kesehatan adalah variabel di tempat kerja yang bekerja dari waktu yang diharapkan, menciptakan stres mental atau masalah tubuh.

Menurut Kasmir (2016 : 266) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) menyatakan bahwa : “Keselamatan Kesehatan Kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja”.

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, Teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja (Kuswana, 2014: 22).

Undang pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum(Kutlu, 2023).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat serta terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta tujuan dari kesehatan kerja agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya.

2.1.3.2. Tujuan Kesehatan Kerja

Di dalam bukunya Kuswana (2014 : 22) menyebutkan bahwa tujuan dari kesehatan dan keselamatan adalah :

1. Mengamankan suatu sistem kegiatan/pekerjaan mulai dari input, proses sampai di dalam output. Kegiatan yang dimaksud bisa berupa kegiatan produksi di dalam industri seperti di sektor publik dan yang lainnya.
2. Penerapan program keselamatan kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan (well-being).

2.1.3.3. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Mondy (2018:8) indikator dari kesehatan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja secara medis

Lingkungan kerja ini ditunjukkan dalam situasi ini dengan pendekatan perusahaan terhadap masalah-masalah yaitu :

- a. Suasana kerja yang bersih
- b. Kualitas udara dan ventilasi tempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah

2. Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan kesehatan personel disebut sebagai fasilitas sanitasi kenaga kerja. Dibuktikan ketersediaan toilet dan air bersih.

3. Pelayanan kesehatan karyawan.

Menurut Manullang (2016:87) ada 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja, yaitu :

1. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan

Yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yulianti Keke, Noel Gontu L, Irza Tanjung, (2019)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Kargo Unit regulated agend terminal kargo bandara Soekarno-Hatta	1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Oktarina Zuleha. (2021)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan proyek kontruksi pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang	1. Keselamatan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rizki Khairunnisa, (2023)	Analisis penerapan K3 di pabrik perkebunan kelapa sawit	1. Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Kesehatan positif terhadap kinerja karyawan.
4	Oriza Weldya, Yustika Falah, (2023)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi khusus PT. Tambang Arthalestari	1. keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja self efficacy
5	Pemsi Kourouw, Venthe Tatimu, Sifia A.P.Sambul, (2019)	Pengaruh keselamatan Dan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP Persisi, Tbk proyek Tol Manado-Bitung.	1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Ria Damayanti, Nurlaela, Sarah Usman, (2023)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari	Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

2.3. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berpikir sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) didukung dengan : penelitian (Damayanti et al., 2019) yang menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. pada kinerja dalam penelitiannya.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Hijau Sawit. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel K3 terhadap kinerja PT. Permata Hijau Sawit sangatlah penting, sehingga semakin baik kualitas keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan PT. Permata Hijau Sawit kepada karyawan maka kinerja karyawan pun semakin meningkat. Dalam hal ini responden mengungkapkan bahwa indikator yang paling rendah pada variabel K3 (X1) adalah KK4 tempat penyimpanan barang dan KK6 adalah kelalaian. Kesadaran dalam penyimpanan APD yang benar juga harus ditingkatkan mengingat penyimpanan yang benar dan rapi juga merupakan bagian dari pemeliharaan APD sehingga terhindar dari kehilangan dan kerusakan, APD yang selalu terjaga dan siap digunakan kapanpun diharapkan dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, untuk menciptakan tempat menyimpan barang. dan APD yang rapi harus dibuat program 5R (Ringkas, Rapi, Bersih, Rawat, Rajin)

dengan menjalankan program 5R diharapkan kesadaran dalam menyimpan barang semakin meningkat dan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian sebagai karyawan juga tidak boleh lalai dalam menggunakan APD karena APD merupakan perlengkapan wajib dan merupakan SOP yang wajib digunakan sebelum terjun ke lapangan.

Dalam hal ini untuk meminimalisir terjadinya kelalaian pada pihak pegawai, diharapkan atasan langsung dapat membangun komunikasi dua arah dengan bawahannya, mungkin ada hal-hal yang kurang dipahami oleh pegawai sehingga segala arah dan hambatan yang ada. Timbul dari bawah dapat diatasi bersama, kemudian memposisikan pegawai sesuai kompetensi dan keahliannya, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan kontribusi besar. Hal ini diharapkan dapat menjadi pemicu bagi pegawai lainnya untuk berprestasi. Atasan juga diharapkan dapat menjadi teladan yang baik dan disiplin, sehingga bawahan juga akan mengikuti teladannya.

2.3.2 Pengaruh Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan dalam penelitian terdahulu juga dijelaskan pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilakukan oleh (Keke et al., 2021) yang menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Selain itu juga hasil dari (Sari et al., 2023) yang juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh sifatnya positif yang berarti bahwa

peningkatan program-program kesehatan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Kesehatan kerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam perusahaan. Kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga agar kondisi fisik maupun mental karyawan baik dan sehat serta terjaga sehingga karyawan bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas dalam bekerja. Perusahaan wajib untuk dapat menjaga kesehatan kerja karyawannya dengan membuat peraturan dan aktivitas yang dapat menjamin kesehatan karyawan dalam bekerja diperusahaan.

2.3.3 Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

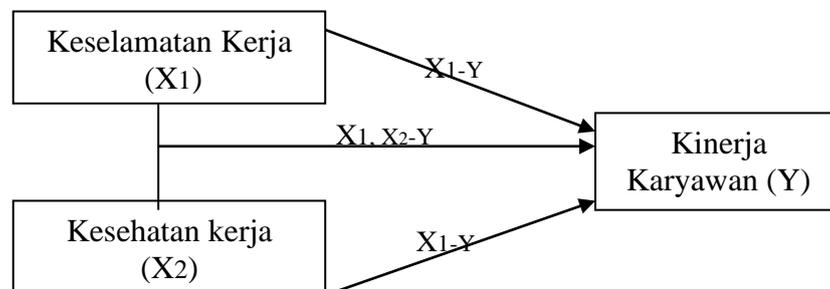
Didukung oleh hasil penelitian dari (Farikhul Muafiq et al., 2022) yang menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri.

Perusahaan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan menerapkan sistem K3 yang baik maka pekerja merasa aman serta terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang orima dan produktivitasnya yang meningkat pada PT. Bahagia Idkho Mandiri.

Dalam penelitannya (Hidayati, 2020) juga menemukan bila K3 memengaruhi kinerja tenaga kerja di Pg. Djombang Baru. Koefisien regresi yang bernilai positif yang artinya semakin meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja, maka kinerja pegawai dalam bekerja pun mengalami peningkatan. Apabila ada peningkatan nilai variabel kesehatan kerja, terjadi peningkatan kinerja.

Kesehatan fisik, kesejahteraan mental, dan kestabilan emosional secara keseluruhan berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja para pekerja. Studi milik (Sari et al., 2023) dan (Pramudya, 2018) juga ditemukan bahwa K3 memengaruhi positif bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1, Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis pene

- a. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.
- b. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.
- c. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Sawit Padang Lawas.