

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Perkembangan di dunia industri sekarang ini tidak lepas dari sumber daya manusia sebagai aset utama di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

PT. Hijau Prian Perdana merupakan salah satu perusahaan dalam Grup Anglo Estern Plantation yang bergerak dalam bidang perkebunan yang berkomitmen tinggi untuk mengadopsi dan mengimplementasikan prinsip-prinsip pembangunan kelapa sawit berkelanjutan dalam semua tahap operasional perusahaan dalam mengelola perkebunan kelapa sawit dan produknya. Dan perusahaan juga menginginkan peningkatan keterampilan dan kompetensi dalam kinerja karyawan, melalui pelatihan, pengembangan diri serta peningkatan produktivitas untuk dapat mencapai target produksi dan meningkatkan kualitas hasil, ketika harapan dikelola dengan baik, karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa harus menghabiskan waktu energi untuk mencari klarifikasi atau merasa bingung tentang apa yang di harapkan.

Namun ada juga yang berpengaruh terhadap kinerja secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara

fungsi psikis atau fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik, yang menjadi modal untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi diri secara optimal. Namun faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan yang harmonis dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara, 2017:16).

Pemberian jaminan sistem keselamatan dan kesehatan kerja juga dimaksudkan mengingat tingkat kecelakaan kerja di Indonesia masih sangat tinggi. Berdasarkan laporan International Labor Organisation (ILO) pada tahun 2013, setiap harinya terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal sekitar 6.000 kasus. Sementara di Indonesia setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 orang fatal akibat kecelakaan kerja. Posisi sistem keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adalah untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan di perusahaan, karena akan bekerja dengan tubuh dan lingkungan yang sehat, aman serta nyaman yang merupakan hal yang diinginkan oleh semua karyawan.

Lingkungan perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kehidupan sosial, mental dan fisik dalam kehidupan karyawan. Kesehatan suatu lingkungan tempat kerja dapat memberi pengaruh positif terhadap kesehatan karyawan, seperti peningkatan moral karyawan, menambah motivasi karyawan, dan penurunan absensi. Sebaliknya jika tempat kerja kurang

sehat atau tidak sehat dapat meningkatkan angka kesakitan, kecelakaan dan rendahnya kualitas kesehatan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performence* (Rahadi dan Dedi, 2021:7). Kinerja merupakan aspek penting dalam kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu dengan nilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2019:94).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Alfian and Afrial (2020 : 6) salah satu bentuk pemeliharaan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terhindar dari kecelakaan dan lingkungan kerja yang kurang sehat.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan sangatlah

dibutuhkan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisais bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2016 : 151) Kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Menurut Kamus Besar Indonesia (KBBI) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbatas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan.

Dampak negatif yang mungkin sering terjadi dalam aktivitas perusahaan, banyak karyawan yang kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga sering terjadi kecelakaan kerja seperti kurang *sefty* nya dalam memanen buah sawit hingga terkena duri yang menimbulkan kerugian finansial ataupun non finansial.

Dalam Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja melibatkan banyak faktor salah satunya yakni faktor kesehatan manusia, karyawan sering kurang fokus mengerjakan pekerjaannya, kelalaian karyawan dalam beraktivitas dan kurangnya pemahaman terhadap SMK3 juga menjadi faktor kecelakaan kerja dilapangan. Masalah ini diperkuat juga dengan peran karyawan disuatu perusahaan yang cenderung tidak memperhatikan keselamatan mereka saat bekerja hanya berfokus pada jaminan, dan mereka hanya fokus pada pencapaian target dan mendapatkan bonus.

Kesadaran mereka akan keselamatan kerja juga rendah karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga mereka menjadi

tidak terlalu fokus dan tidak khawatir akan keselamatan dan kesehatan saat bekerja. Resiko setiap pekerjaan selalu ada. Dan tentu saja, dengan munculnya resiko tersebut baik kecil maupun besar pasti menimbulkan kerugian. Maka, dengan itu perusahaan sebisa mungkin harus dapat mencegah maupun mengurangi potensi munculnya resiko akibat kecelakaan kerja dan menjadi fokus utama bagi perusahaan mencegah dan penanganan.

Adanya sistem keselamatan dan kesehatan kerja seperti pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Kaynak, et al. 2016 : 53) menyatakan bahwa gabungan antara perencanaan dan pembahasan, peraturan manajemen perusahaan, pengaturan forum konsultasi, dan unsur-unsur program khusus yang bekerja sama secara terpadu dalam meningkatkan pelaksanaan K3.

Selain faktor Motivasi kerja, tempat karyawan tersebut juga tidak kalah mempengaruhi kerja yang rendah pula, lokasi yang jauh dan jalan tidak bagus juga menjadi salah satu faktor karyawan tidak bersemangat serta kurangnya

dorongan dalam melakukan sesuatu dalam bekerja sehingga menurun dan membuat karyawan menjadi kurang disiplin sehingga sering terlambat.

Achmad Fawid dan Maufur (2017 : 56), menyatakan bahwa Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri.

Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi turnover yang tinggi.

Dalam penelitian ini adalah kombinasi dari variable Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menjadi dalam satu penelitian yang akan menjadi kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang faktor-faktor yang saling berinteraksi dan tentunya mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, motivasi dapat di berikan kenaikan upah maupun penghargaan. Keselamatan dan kesehatan kerja juga mempengaruhi naik turunnya kinerja sumber daya manusia. Perusahaan yang tidak memperdulikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri terhadap perusahaan sehingga bekerja tidak efektif dan efisien.

Ahamd (2015:32) bahwa salah satu elemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kualitas lingkungan fisik (keselamatan dan kesehatan kerja) dan terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja akan meningkat apabila pemeliharaan lingkungan kerja terpelihara. Pernyataan ini diperkuat oleh peneliti sebelumnya yaitu peneliti yang dilakukan oleh Aprianti (2017:33) hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi dan kinerja juga sangat erat kaitannya pada karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan. Yang tiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda ada yang tinggi dan ada yang rendah. Jika motivasinya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, sebaliknya jika motivasinya rendah maka rendah juga kinerjanya.

Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan berarti bagi karyawan. Kinerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kemampuan dan motivasi yang baik.

Kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Perusahaan sepatutnya memperlakukan karyawan dengan terhormat, maka dari itu moral perusahaan diuji dalam kewajibannya memberikan hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan.

Pada PT.Hijau Prian Perdana Labuhanbatu terdapat fenomena, kurangnya kesadaran akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, karyawan tidak mematuhi prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditetapkan,

misalnya saat memanen buah tidak memakai APD dengan standar yang telah sesuai dengan perusahaan. Dimana ketika karyawan memenuhi standar prosedur perusahaan tingkat kecelakaan menurun. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai merasa kurang siap menghadapi risiko. Karyawan merasa kurang dalam pengakuan dan bonus dapat menjadi faktor penghambat efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja karyawan, maka dapat menjadi pemicu karyawan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hijau Prian Perdana Labuhan Batu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman SMK3 bagi karyawan.
2. Beberapa pekerja kurang memperhatikan *safety* dan terkadang tidak menggunakan *safety*.
3. Kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan hingga menurunkan motivasi kerja karyawan.
4. Minimnya pelatihan yang tidak cukup sering dilakukan, karyawan cenderung kurang termotivasi jika merasa tidak aman di tempat kerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada masalah sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) , motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.
- c. Apakah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun untuk tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh SMK3 terhadap Kinerja Karyawan di. PT Hijau Prian PerdanaLabuhan Batu.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di. PT Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.
- c. Untuk menganalisis pengaruh SMK3 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di. PT Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.

- d. Menganalisis pengaruh silmutan SMK3 dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap literatur akademik terkait hubungan SMK3, Motivasi kerja dan kinerja karyawan dan jadi bahan referensi bagi penelitian sejenis di masa datang serta membantu menguji teori-teori manajemen sumber daya manusia yang relevan, seperti teori motivasi dan produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi penulis menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang di peroleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan. Bagi perusahaan penelitian ini memberikan informasi bagi manajemen PT. Hijau Prian Perdana Labuhan Batu untuk mengevaluasi dan meningkatkan penerapan SMK3, dan menyediakan masukan untuk menyusun program yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta membantu perusahaan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja melalui kebijakan berbasis data.

- 1) Bagi Universitas Islam Sumatera Utara sebagai tambahan Literatur keputusan bidang manajemen sumber daya manusia terutama Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi pihak lain sebagai referensi bagi pihak lain ingin melakukan penelitian sejenis pada masa yang akandatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sistem keselamatan dan kesehatan kerja dalam glossary of occupational health and safety mendefinisikan “ *A systematic combination of activities procedures, and facilities designed to ensure and maintain a safe and healthy workplace*” (Sebuah kombinasi sistematis dari kegiatan, prosedur, dan fasilitas yang dirancang untuk memastikan dan mempertahankan tempat kerja yang aman dan sehat).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terdapat pada peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER.05/MEN/1996 pasal 1 adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian serta mengurangi risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya kerja yang aman, efisien dan produktif.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dan teori mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa prosedur yang dibuat perusahaan dalam rangka pemeliharaan dan pengendalian

serta mengurangi risiko sumberdaya manusia yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya kerja yang aman, efisien dan produktif.

Menurut PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempat kerja adalah suatu kondisi yang harus diterapkan dengan berbagai upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran agar terjadi perlindungan terhadap tenaga kerja, manusia, karya dan budayanya dengan menerapkan teknologi pencegahan kecelakaan secara konsisten menurut peraturan dan undang-undang serta standar yang berlaku (Suprpto, dalam buku Widiana,2023:17).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah berkembang di perusahaan dan penelitian ini menunjukkan bahwa program K3 memiliki manfaat bagi para pekerja dan untuk kinerja bisnis (Hasle et al 2019 :169). Sedangkan (Calis and Buyukakinci, 2019 : 169), Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah alat yang memungkinkan pemeliharaan harmonisasi antara kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan strategi perusahaan yang dapat digunakan dalam perbaikan dan penyelesaian kegiatan secara terus menerus.

Menurut Suparyadi (2015 : 384) dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi

SDM, menyatakan bahwa: “Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen perusahaan menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan”.

Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan dalam bekerja, maupun kesejahteraan tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Namun untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi tidaklah mudah karena perusahaan menghadapi berbagai kendala yang berkaitan dengan sumber daya manusia, merupakan faktor yang amat penting dalam proses produksi. Keselamatan dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Kaynak, et al. 2016 : 53) Gabungan antara perencanaan dan pembahasan, peraturan manajemen perusahaan, pengaturan forum konsultasi, dan unsur-unsur program khusus yang bekerja sama secara terpadu dalam meningkatkan pelaksanaan K3.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri (dalam buku Dr. Sri Redjeki, 2016 ; 14)

Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insane pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanyadalam upaya mewujudkan masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Ada 3 (tiga) elemen atau dimensi dalam membentuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Elemen-elemen tersebut sebagai berikut:

1) Individual

Setiap individu dalam organisasi harus memahami nilai-nilai dan filosofi keselamatan kerja perusahaan yang kemudian akan mendorong partisipasi karyawan pada upaya keselamatan kerja.

2) Sistem Manajemen K3 (SMK3)

Sistem manajemen K3 serta prosedur K3 berperan penting dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Semua sistem manajemen K3 tersebut mempunyai tujuan yang sama, yaitu bagaimana mengelola dan mengendalikan bahaya yang ada dalam operasi organisasi.

3) Kepemimpinan K3

Pemimpin dengan kepemimpinan K3 adalah pemimpin meprioritaskan K3 dalam bekerja serta melakukan motivasi dan promosi

K3 dalam setiap melakukan pekerjaan. Termasuk dalam elemen ini sebagai berikut, memotivasi para pekerja dengan mengkomunikasikan masalah K3 di awal rapat operasi rutin, mendorong keterlibatan pekerja.

Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terjamin memerlukan perencanaan yang cermat, komitmen, dan rasa kesadaran serta tanggung jawab kolektif. Pengelolaan keselamatan dan keamanan pada dasarnya adalah tentang manajemen program yang baik. Jenis program yang dilakukan lembaga bagaimana program tersebut dilaksanakan akan memengaruhi, dan dipengaruhi oleh, risiko yang dihadapi karyawan agar manajemen keselamatan dan keamanan benar-benar efektif, ia harus sepenuhnya terintegrasi kedalam desain dan manajemen program.

Manajemen Keselamatan dan Keamanan yang efektif memerlukan proses sistematis untuk menganalisis lingkungan operasi, mengidentifikasi risiko, dan mengadopsi langkah-langkah dan prosedur yang tepat yang memaksimalkan Keselamatan dan Keamanan karyawan sekaligus memberi mereka kebebasan sebesar-besarnya untuk melaksanakan pekerjaan mereka (dalam buku Dr. Agus Wibowo 2023 :1)

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:380) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dinyatakan bahwa SMK3 memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan efektivitas perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terencana, terstruktur dan terintegrasi.
- 2) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh dan /atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk mendorong produktivitas.

c. Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Terdapat beberapa fungsi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- 1) Perusahaan dapat melindungi karyawannya dari kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja.
- 2) Perusahaan dapat mengurangi waktu yang hilang akibat terjadinya kecelakaan kerja.
- 3) Perusahaan dapat mengurangi tingginya biaya atau tagihan asuransi.
- 4) Perusahaan dapat patuh terhadap regulasi atau aturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 5) Perusahaan mendapatkan citra positif karena menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- 6) Perusahaan dapat memperoleh berbagai penghargaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja.
- 7) Perusahaan mampu melindungi nilai saham akibat kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja yang terjadi.
- 8) Perusahaan dapat terlindungi dari denda yang muncul akibat kecelakaan kerja.

- 9) Menurunkan biaya kesehatan dan asuransi yang timbul.
- 10) Meningkatkan produktivitas barang dan jasa.
- 11) Perusahaan memperoleh kontrak kerja yang baik.
- 12) Munculnya peluang bisnis.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi SMK3

Hubungan kerja dimaknai dengan terjadinya kecelakaan disebabkan oleh pekerjaan atau sewaktu bekerja. Untuk menjaga K3, perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan.

Menurut kurnia (2020:197), bisa ditarik kesimpulannya bahwa faktor yang mempengaruhi rendahnya penerapan sistem manajemen K3 pada perusahaan, yakni:

- 1) Pemenuhan peraturan perundangan: tidak dilakukan konsisten, tidak disesuaikan standar yang berlaku serta hanya minoritas yang memenuhi aturan perundangan.
- 2) Komitmen kebijakan K3: kurang tegas dalam menjatuhkan sanksi serta kurang prioritas dalam penanggulangan kebijakan K3.
- 3) Manusia dan lingkungan: banyak karyawan yang tidak mau diajak kerja sama dalam pelaksanaan SMK3 dan karyawan yang beranggapan bahwa keselamatan kerja tidak terlalu penting dalam pelaksanaan SMK3.
- 4) Anggaran atau keuangan: keterbatasan biaya dan tidak anggaran terkait K3.

- 5) Dukungan dari pemerintah: kurangnya pengawasan dari pemerintah terkait peraturan perundangan dalam melaksanakan SMK3 terhadap persahaan.

e. Manfaat SMK3

Manfaat penerapan SMK3 sangat besar, salah satu nya adalah untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawan , agar terhindar dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selain itu SMK3 juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang sehat dan merasa aman dan nyaman ditempat kerja akan lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja.

SMK3 juga dapat membantu perusahaan mengurangi risiko kerugian finansial. Dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, perusahaan dapat menghemat biaya perawatan medis dan ganti rugi , selain itu, dengan lingkungan kerja yang sehat dan aman, perusahaan dapat meningkatkan citra baik dimata masyarakat. SMK3 tersebut akan dirasakan oleh pekerja, perusahaan, masyarakat, keluarga bahkan hingga ke negara. Kita sebaiknya mampu untuk memahami manfaat atau fungsi SMK3 dan meyakinkan berbagai pihak untuk setuju dalam menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja .

Secara keseluruhan manfaat dari SMK3 untuk berbagai macam pihak adalah:

- 1) karyawan dapat memahami bahaya dan risiko atas pekerjaannya.
- 2) karyawan paham akan tindakan pencegahan agar tidak terjadi kecelakaan.

- 3) Karyawan paham hak dan kewajibannya khususnya dalam peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 4) Karyawan mengerti akan situasi dan melakukan tindakan dalam keadaan darurat seperti kebakaran, gempa, kecelakaan, dan sebagainya.
- 5) Perusahaan paham bagaimana melindungi karyawannya dan fasilitas produksi dari kecelakaan kerja ataupun kelalaian akibat kerja.
- 6) Perusahaan dapat mengurangi *loss time* yang terjadi karena kecelakaan kerja.
- 7) Perusahaan dapat mengurangi dari tingginya biaya atau tagihan asuransi.
- 8) Perusahaan dapat patuh terhadap regulasi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 9) Perusahaan mendapatkan citra positif karena menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja baik dari karyawan , keluarga karyawan, masyarakat, dan juga negara.

f. Indikator SMK3

Menurut Suparyadi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2015:381) dijelaskan bahwa indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu indikator bahwa perusahaan tersebut sudah memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.

2) Produktivitas

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan memerlukan lingkungan yang aman dan nyaman agar dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sendiri dan tidak diganggu oleh perasaan khawatir.

3) Resiko Kecelakaan

Penerangan, sirkulasi udara yang kurang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Seperti gangguan penglihatan, sesak nafas dan lain sebagainya.

4) Kesehatan

Karyawan perusahaan pengolahan kimia dapat berisiko terkena gangguan kesehatan apabila perusahaan mengabaikan kesehatan karyawannya. Memberikan masker contohnya, dapat membantu mencegah gangguan kesehatan.

5) Risiko Kerugian

Kecelakaan kerja akibat dari gangguan kesehatan pada saat melaksanakan pekerjaan dapat merugikan perusahaan dalam jumlah yang besar. Misalnya perusahaan pengolahan kayu, jika terjadi kebakaran bahan baku pun dapat terbakar.

6) Sanksi

Semua Negara memiliki undang-undang perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja tersendiri. Oleh karena itu perusahaan harus juga memikirkan keselamatan dan kesehatan kerja mereka agar tidak terkena sanksi akibat dari tidak mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat terkena teguran bahkan sampai pencabutan izin operasionalnya.

7) Tanggung Jawab

Terselenggaranya keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan merupakan tanggung organisasi SMK3 dan individu yang ada di dalam perusahaan. Tanggung jawab tersebut bertujuan untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja semua karyawan yang ada.

8) Wewenang

Perencanaan penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi akan mampu menjangkau seluruh aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang berpotensi menimbulkan kecelakaan atau gangguan kesehatan, oleh karena itu dibutuhkan petugas-peugas khusus dengan peralatan-peralatan penunjangnya.

9) Kebijakan

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan melibatkan seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Hal tersebut merupakan masalah yang cukup kompleks dan penggunaan peralatan yang bermacam-macam sehingga dibutuhkan peraturan-peraturan dan penetapan kebijakan-kebijakan tertentu oleh pihak perusahaan.

10) Penyebab

Penyebab dasar gangguan keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari beberapa elemen yang memiliki karakteristik tertentu, yang terdiri dari factor manusia, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

(Kaynak, et al. 2016 : 53) dijelaskan bahwa indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi:

- a. .pencegahan bahaya kerja
- b. prosedur keselamatan dan manajemen resiko
- c. mendukung keselamatan kerja perusahaan
- d. mendukung pertolongan pertama dan pelatihan
- e. peraturan keselamatan dan kesehatan kerja

g. Hubungan SMK3 dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi organisasi yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Pengelola kinerja yang efektif tidak hanya mencakup aspek produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga melibatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan keselamatan karyawan. Dalam era yang semakin berkembang dan kompetitif, perusahaan dihadapkan tuntutan untuk mengoptimalkan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Menurut International Labour Organization (ILO), praktik K3 yang baik dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. ini meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi biaya terkait insiden kerja. selain itu, lingkungan kerja yang aman meningkatkan moral dan kepuasan karyawan yang berdampak positif pada kinerja pribadi dan perusahaan secara keseluruhan.

Hubungan positif antara penerapan SMK3 dan Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh sejumlah penelitian empiris. Misalnya oleh (Neal dan Griffin 2024:17) menemukan bahwa perusahaan dengan sistem K3 yang baik meningkatkan motivasi karyawan, menurunkan absensi, dan meningkatkan

kualitas kerja. studi juga menemukan bahwa karyawan merasa lebih aman dan nyaman, ini memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan produktif.

Menurut (Lingrad dan Rowlinson 2024:1) perusahaan yang menerapkan SMK3 secara efektif juga mendapatkan peningkatan reputasi dan daya saing. Perusahaan dengan standar K3 yang tinggi lebih menarik tenaga kerja potensial dan mampu meningkatkan retensi karyawan karena persepsi karyawan bahwa perusahaan mereka peduli dengan kesejahteraan mereka, pada akhirnya ini menghasilkan lebih banyak loyalitas dan komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa System Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dan Kinerja Karyawan ini sangat berpengaruh dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, karyawan yang merasa aman dan nyaman pada saat bekerja akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan SMK3 yang baik juga akan dapat meningkatkan reputasi perusahaan. Manajemen yang baik dalam mengelola SMK3 akan menimbulkan hasil yang baik dan apabila manajemen yang buruk dalam mengelola SMK3 maka akan menimbulkan hasil yang buruk baik itu bagi karyawan maupun perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan.

Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkumanegara, 2017:93) bahwa "*motivation is an energizing conditions of the organism that serves to direct that organism toward the goal of acertain class*" yang artinya motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Achmad Fawid dan Maufur (2017 : 56), menyatakan bahwa Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri.

Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan (Hamali, 2018:131). Hamali, mendefinisikan motivasi adalah "Hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuantujuan yang diinginkan" (Hamali, 2018:131).

Gibson (dalam Warsito, 2020:99), kinerja individual dipengaruhi oleh factor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung

dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaanya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Teori Maslow mengemukakan kebutuhan manusia diklasifikasikan kedalam lima hirerarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis, yaitu termasuk kebutuhan dasar seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan kebutuhan seksual.
- 2) *Safety needs* atau *security needs*, secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman dan kemerdekaan tindak kekerasan disebut kebutuhan rasa aman yang mencakup kebutuhan lingkungan aman dan terlindungi.
- 3) *Affection need* atau *love needs* atau *belonging needs*, kebutuhan yang lebih tinggi selepas terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman disebut dengan kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta).
- 4) *Esteem needs*, kebutuhan harga diri. Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- 5) *Self-actulization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi (Edison et al., 2017).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kegiatan mempengaruhi pegawai dalam rangka memberikan dorongan untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya agar tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

b. Teori Tentang Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:122) terdapat beberapa teori mengenai motivasi kerja, yaitu meliputi :

1) F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional.

Teori ini termasuk *content theory*, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras, oleh karena itu seorang pemimpin harus berusaha untuk memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Dalam teori ini kebutuhan dan kepuasan pegawai identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, berupa materi maupun non materi. Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang keinginannya tak terbatas.

Berikut ini Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow di tunjukan dengan bentuk piramida Ada lima hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow

- a) Kebutuhan Fisiologis, yaitu sebagai kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas.

- b) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, yaitu sebagai kebutuhan akan perlindungan darisuatu ancaman, bahaya, pertentangan dan 37 lingkungan hidup.
 - c) Kebutuhan social, yaitu sebagai kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d) Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan juga terbagi atas dua tingkatan, yaitu tingkatan yang rendah dan tinggi. Tingkatan rendah yaitu kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, dan dominasi. Kebutuhan yang tinggi ialah kebutuhan harga diri seperti perasaan.
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebagai kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi yang dimiliki.
- 3) David McClelland dengan teori Motivasi Prestasi

Teori ini disebut juga dengan teori prestasi secara maksimal. Ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu

- a) *Need for achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi) merupakan suatu kebutuhan untuk dapat mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seorang.
- b) *Need for affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan) merupakan suatu kebutuhan akan kehangatan dan songkongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c) *Need for power* (Kebutuhan untuk menguasai sesuatu) merupakan suatu kebutuhan untuk dapat menguasai dan memengaruhi orang lain.

4) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut dari teori pemeliharaan motivasi ini ada dua factor dapat yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a) Faktor Pemeliharaan (*maintenance factor*) Faktor pemeliharaan ini meliputi : Gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, kapasitas pekerjaan, *supervise* yang menyenangkan, mobil dinas, dan macam macam tunjangan lainnya.
- b) Factor motivasi (*Motivation factor*) Faktor motivasi ini meliputi : Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*) , Tanggung Jawab (*Responsibility*), Kemajuan (*Advancement*) dan Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*)

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diriseseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekster yang berasal dari karyawan:

1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini .keinginan untuk hidup meliputi :

- (1) Memperoleh kompeensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan apa saja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi :

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- (5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga sama pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

1) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

2) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

3) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau ada yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi, melainkan dapat mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

5) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja

ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1) Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3) Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Abraham Maslow dalam Edison et al. (2017:181) memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis, dengan indikator:

Tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai dan terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk pendidikan serta keluarganya.

b) Kebutuhan rasa aman, dengan indikator:

(1) Tingkat penerimaan dari pegawai terhadap pemimpinnya dan rekan kerja.

(2) Tingkat penerimaan terhadap rekan kerja.

(3) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.

c) Kebutuhan untuk disukai, dengan indikator:

(1) Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi pegawai.

(2) Tingkat persamaan pegawai dimata pemimpin.

Achmad Fawid dan Maufur (2017 :56) menyatakan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisik.

2) Pemberian bonus.

- 3) Uang makan.
- 4) Uang transportasi.
- 5) Fasilitas perumahan.
- 6) Tunjangan Kesehatan.
- 7) Asuransi Kecelakaan.
- 8) Perlengkapan keselamatan kerja.
- 9) Interaksi.
- 10) penghargaan diri.
- 11) pengakuan akan prestasi

e. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Teori yang dikemukakan Mangkunegara (dalam 2016:115) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Dimana ditemukan hubungan positif dan searah antara motivasi dan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kinerja karyawan yang sangat erat hubungannya dengan Motivasi Kerja pada karyawan. Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda ada yang motivasinya tinggi dan ada yang rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya pun akan rendah.

Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela,2015:22) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Jika kinerja karyawan rendah akan berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil terkait tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan menyatakan saling terikat dengan adanya dorongan dan kemampuan akan menghasilkan hasil yang baik. Dengan tumbuhnya sikap seseorang baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong untuk melakukan tindakan dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkumanegara (2017:67) menjelaskan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Hasibuan (2016:35) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan

perilaku karyawan sebagai hasil kerjanya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016 : 151) Kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193):

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan semakin memiliki banyak kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula , dan demikian sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, karakter yang berbeda satu sama lain, dan memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasilnya juga baik.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan tergerak atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya dan berusaha mempengaruhi perilaku orang lain.

7) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira saat bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133) yaitu : sikap dan mental, keterampilan, pendidikan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Sedangkan Keith Davis (dalam Mangkumanegara, 2015:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Faktor Penghambat dan Pendukung Kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

1) Faktor pendukung Kinerja Individual

a) Kemampuan

Secara psikologis kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

Kinerja (*performance—P*) = Kemampuan (*Ability—A*) x Usaha (*Effort-E*) x Dukungan kerja (support).

b) Motivasi Individual

konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik. Manajerial harus komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu. Sebagai contoh, manajer harus menentukan apakah perilaku individual yang kurang memadai disebabkan oleh hubungan usaha-kinerja (kemampuan), hubungan kinerja rendah-penghargaan (kebijakan penghargaan yang tidak konsisten), atau nilai rendah (keinginan yang rendah akan penghargaan).

c) Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Faktor penghambat kinerja

a) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai

Faktor yang menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

b) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

c) Penilaian Kinerja

Leon C. Megginson (dalam Mangkumanegara, 2017: 69) mengemukakan bahwa “*Performance appraisal is the process on employer uss to determine wheter an employee is performing the job as indented*”. *Performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksud.

Panggabean (dalam, Sutirino 2017:153) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016:34) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan baik.

2. Kualitas

Merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan diselesaikan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang digunakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta maksimalkan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu diukur dari persepsi

karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *ouput*.

4. Pengertian Terhadap Pekerjaan

Pengertian terhadap pekerjaan dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.

5. Kerja Sama

Kerja sama yang kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2016 : 151), indikator kinerja ialah:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Sikap
4. Tanggung Jawab
5. Disiplin
6. Inisiatif

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan dalam menganalisis sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK 3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan.

Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Taufik Hidayat, Susi Yuliantanti, Bakkareng (2021)	Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT.Nindya Kencana KSO Padang Pariaman	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT.Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.
2.	Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, dan M. Kosasih Zen (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih
3.	Bonefasius Purna, Diamon Sembiring, Yulia (2022)	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara silmutan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Alisha Maisan, Hani Gita Ayuningtias (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ	Dapat dinyatakan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Ahmad Hanafie, Hakim Gali, Muh, Rizaldi P. (2022)	Pengaruh Motivasi Internal, dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makasar	Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makasar
6.	Alfian Fahmi Lubis (2024)	Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Auto Trans Simalungun	Pengaruh antara Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), dan Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh secara silmutan terhadap Kinerja Karyawan
7.	Mardailis Dahlan, Anantatur, Marhaliman (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PKS PT. Perkebunan V Tandun Tapung Hulu	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PKS PT.Perkebunan V Tandun Tapung Hulu
8.	Riptono, Muhammad As'ad, Mochanad Reza Hafriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Bumi Serpong Damai	Variable motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama sama diuji F membuktikan mempunyai pengaruh positif dsn signifkns terhadap kinerja karyawan.
9.	Roudhotul Hidayati (2020)	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pg. Djombang Baru)	Keselamatan Kesehatan kerja (k3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Nilai Koefisien Regresi Bernilai Positif dapat dikatakan Semakin Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Taufik, H., Susi, Y., Bakkareng (2021), Elphiana, E, G., Yuliansyah, M., Diah, M., Kosasih, Z (2017), Bonefasius, P., Diamon, S., Yulia (2022), Alisha, M., Hani, G., Ayuningtias (2020), Ahmad,

H.,Hakim,G.,Muh,R,P(2022).,Mardailis,D.,Anantatur.,Marhaliman(2020).,Alfian,F,L(2024).,Riptono.,Muhammad,A.,Mochamad,R,H(2018).,Roudhotul,H(2020),data diolah peneliti,2025

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018 : 60) Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang disusun berdasarkan teori teori yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti.

2.3.1 Pengaruh SMK3 (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Untuk dapat mengetahui pengaruh SMK3 (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dalam teori (Lingrad dan Rowlinson 2024:1) perusahaan yang menerapkan SMK3 secara efektif juga mendapatkan peningkatan reputasi dan daya saing. Perusahaan dengan standar K3 yang tinggi lebih menarik tenaga kerja potensial dan mampu meningkatkan retensi karyawan karena persepsi karyawan bahwa perusahaan mereka peduli dengan kesejahteraan mereka, pada akhirnya ini menghasilkan lebih banyak loyalitas dan komitmen karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih . Hal ini menunjukkan bahwa K3 yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui jaminan kesehatan dan adanya komunikasi antara pekerja dengan pihak manajer dan sesama pekerja.

Berdasarkan hasil hipotesis yang diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih. Hasil penelitian ini didukung oleh Sopiah (dalam Elphiana, Yuliansyah dan M. Kosasih 2017:116) yang menemukan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

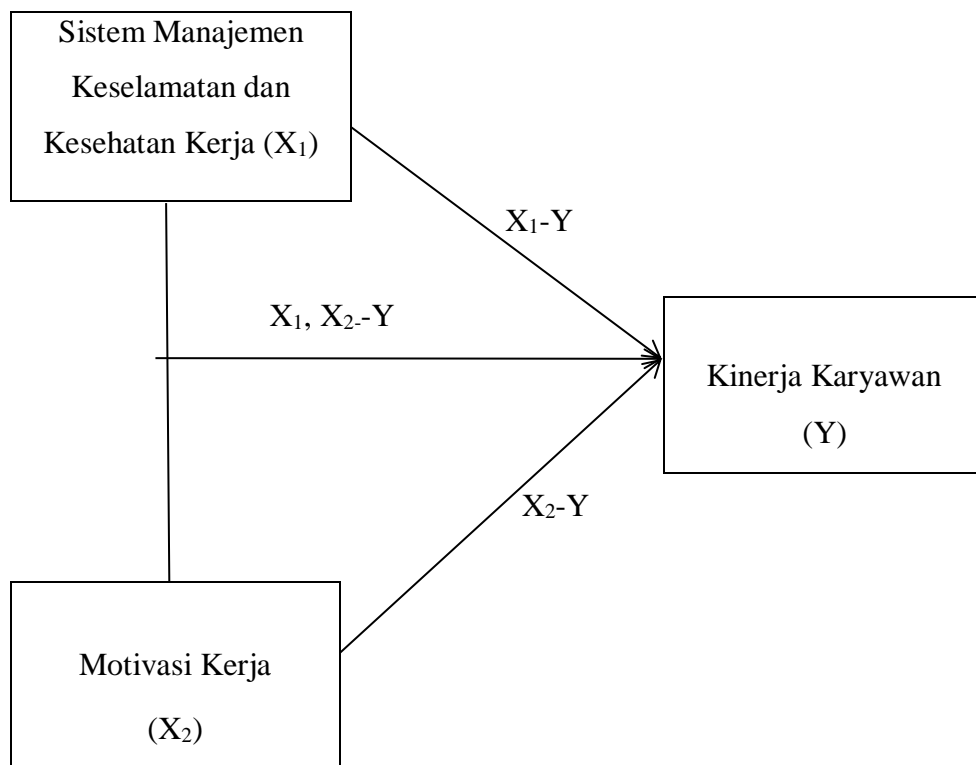
Dengan adanya teori yang diambil untuk dapat mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didukung dengan teori yang ditemukan oleh Mangkunegara (dalam 2016:115) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Dimana ditemukan hubungan positif dan searah antara motivasi dan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu untuk nilai yang diketahui, karyawan PT. XYZ memiliki keinginan untuk memengaruhi, melatih, mengajar dan menyemangati orang untuk berprestasi. Hasil penelitian ini didukung oleh (Alisha Maisan, Hani Gita dan Ayu Ningtias 2020:109) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh SMK3 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pada variabel SMK3 dan Motivasi Kerja sebagai variabel. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu variabel tersebut yang menentukan Kinerja Karyawan. Variabel tersebut kini menjadi persoalan penting dan merupakan slogan utama di sejumlah perusahaan, karena menjadi ikon peningkatan Kinerja Karyawan dan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja serta berpengaruh dalam kebutuhan manusia dan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Berdasarkan uraian diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris didasarkan kepada fakta-fakta dan analisis hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:54), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dalam dugaan sementara suatu hipotesis penelitian yaitu :

- H₁ : Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.
- H₂: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.
- H₃: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hijau Prian Perdana Labuhan Batu.