

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri saat ini makin banyak bermunculan bahkan hampir semua wilayah Indonesia memiliki industri. Salah satu jenis industri dalam hal ini yang ada di Indonesia tidak lain adalah industri yang dikenal sebagai industri manufaktur. Suatu perusahaan atau industri tentu mempunyai tujuan yang akan dicapai. Untuk mewujudkan atau mencapainya maka harus pandai dalam memilih strategi, terlebih pada perencanaan sumber daya manusia. Sebab dengan adanya SDM yang baik maka akan terbantu dalam memaksimalkan kinerja sehingga dapat lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan.

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumberdaya manusia, dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan

dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saat ini industri tersebut sudah berkembang dengan baik, bahkan hampir terdapat industri di seluruh wilayah Indonesia. Salah satu industri yang ada di Indonesia tidak lain adalah industri yang dikenal sebagai industri manufaktur. Setiap perusahaan dan industri tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan atau mencapai hal tersebut maka strategi khususnya perencanaan sumber daya manusia harus dipilih secara bijak karena orang yang berkinerja tinggi akan memaksimalkan kinerja dan mempermudah pencapaian tujuan. Kinerja berarti hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan suatu pekerjaan menurut standar dan kriteria yang telah ditentukan serta berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Trisnawati dan Kurniawan, 2021).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan yang menyadari pentingnya kenyamanan kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kenyamanan kerja karyawannya, berdasar pada berbagai penelitian dan pengkajian K3 oleh para peneliti sebelumnya menyatakan bahwa program K3 memiliki dampak yang sangat positif terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka maka akan cenderung memiliki semangat dalam bekerja. Salah satu cara perusahaan dapat menjaga karyawannya untuk meminimalkan resiko kecelakaan kerja adalah dengan

memanfaatkan program keselamatan dan kesehatan kerja internalnya secara maksimal (Simanjuntak 2020).

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai sulit untuk dinilai, karena terdiri dari beberapa faktor internal dan eksternal pegawai itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Misalnya Faktor internal yang mempengaruhi adalah motivasi karyawan cita-cita kerja tujuan karyawan dan sebagainya, faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik perusahaan, lingkungan fisik adalah bangunan dan tata letak perusahaan, sedangkan lingkungan non fisik adalah budaya Perusahaan (Derita dan Selviyana, 2023).

CV. Berkah Sawit Sejah tera merupakan salah satu Perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Desa Suka Makmur Kecamatan Bp Mandoge Kabupaten Asahan Penulis memilih perusahaan ini karena perusahaan tersebut menerapkan program K3 karena CV. Berkah Sawit Sejahtera beramsumsi seluruh pekerja/pegawai mendapat hak berupa fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Agar Pekerja dapat merasa aman di tempat kerja terdapat kebutuhan mendesak untuk melindungi mereka dari bahaya dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesehatan pekerja mempengaruhi produktivitas kerja, produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat meningkat dan keberhasilan usaha perusahaan akan turut membangun dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. (Ratih dan Swasto, 2022).

Kinerja karyawan merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi

perusahaan tersebut. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Setiap perusahaan selalu ingin dan berusaha supaya setiap Karyawannya memiliki kinerja kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai seoptimal mungkin (Karlies, F. 2022). Menurut karyawan, ada prosedur K3 yang selalu ditekankan pihak perusahaan agar sedini mungkin mengenali, dan menghindari setiap risiko kecelakaan kerja. Penerapan K3 juga dianggap sebagai bentuk perlindungan bagi karyawan, karenanya mereka merasa aman selama melaksanakan pekerjaan.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Semangat kerja yang rendah dan akibat-akibat yang akan ditimbulkan seperti yang diilustrasikan diatas maka karyawan tidak akan produktif dalam bekerja dan sebagai akibatnya tujuan organisasi yang telah dirumuskan tidak akan tercapai. Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan dihadapkan pada persoalan di dalam keluarga maupun perusahaan. Tekanan persoalan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas karyawan.

Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan.

Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

CV. Berkah Sawit Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang furnitur manufaktur yang terletak di asahan. Dari sinilah perusahaan menerapkan keamanan untuk keselamatan bagi karyawan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan terhadap kinerja. Dengan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka mangkir kerja karena sakit, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun, keuntungan akan meningkat dan kesejahteraan karyawan akan meningkat pula. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk memerlukan penelitian di CV. Berkah Sawit Sejahtera Asahan. Dimana dalam proses memenuhi kebutuhan konsumen kemungkinan besar memiliki risiko tinggi akan bahaya-bahaya yang muncul dan yang terutamakan alasannya karena penulis mengetahui bahwa CV. Berkah Sawit Sejahtera Asahan sudah melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Sehubung dengan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas dan menganalisis permasalahan yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik (Studi Kasus : Desa Suka Makmur, Kecamatan Bp. Mandoge, Kabupaten Asahan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan pabrik di CV. Berkah Sawit Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik di CV. Berkah Sawit Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik di CV. Berkah Sawit Sejahtera.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik di CV. Berkah Sawit Sejahtera mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pabrik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam konsep keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pabrik.
3. Bagi instansi lain sebagai bahan evaluasi terhadap keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pabrik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Harvin, (2022), yang berjudul Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bidang Freight Forwarder. Faktor penyebab kecelakaan setiap jenis pekerjaan seperti pekerjaan kantor, penyimpanan material, perbengkelan mobilisasi dan demobilisasi (lokasi), dan kegiatan non rutin. Terkait dengan area bengkel, area ini mempunyai potensi risiko dengan kategori tingkat risiko rendah dan menengah tingkat probabilitas dan tingkat keparahan meliputi tingkat risiko rendah tingkat risiko sedang tingkat risiko tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lazuardi, (2022), yang berjudul Analisis Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kelestarian harus dikelola sesuai dengan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku terkait dengan aktivitas manufaktur seperti aktivitas bedah, proses manufaktur, aktivitas logistik, aktivitas sumberdaya manusia, aktivitas pengelolaan keuangan, dan penjualan produk kegiatan perusahaan. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak dapat terlaksana dan berfungsi tanpa adanya keterlibatan manajemen faktor berupa pendekatan berencana dan sistematis yang harus dikelola sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dkk. (2013) yang berjudul Analisis Dampak Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Menggunakan *Partial Least Squares*. Keselamatan di tempat kerja

memungkinkan beberapa karyawan dapat bekerja lebih cepat dan tepat waktu. Kesadaran karyawan tersebut terhadap keselamatan kerja ditunjukkan dengan penggunaan alat pelindung diri di tempat kerja. Sebanyak 41.67% karyawan menyatakan hal yang berbeda bahwa keselamatan kerja tidak mempengaruhi produktivitasnya. Beberapa pegawai PG Krebbe Baru juga terlihat jarang menggunakan alat pelindung diri dalam bekerja karena merasa tidak nyaman dan cemas ketika bekerja dengannya.

Ryani Dhyan Parashakti, Putriawati (2020). Dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri bagian produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang di gunakan adalah analisis statistic dalam bentuk SEM PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri bagian produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri bagian produksi. Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi meningkatnya beban kerja akan diiringi oleh meningkatnya kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri bagian produksi.

Resita Maulidya (2021). Dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara parsial, simultan dan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur di Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian diambil dengan teknik non probability sampling yang diperoleh hasil sebanyak 50 responden terpilih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur Surabaya. Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur Surabaya. Variabel stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur Surabaya.

Karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Abdul dkk., 2023). Karyawan adalah orang-orang yang dapat menjalankan administrasi (otak atau tenaga) dan mendapatkan bayaran yang jumlahnya disepakati, karyawan adalah penduduk usia kerja (dewasa 15-64 tahun) sejumlah orang disuatu negara yang menghasilkan tenaga kerja dan produk dengan asumsi ada minat untuk pekerjaan mereka, dan untuk memperoleh upah (Rizka, 2022). Hasil kerja karyawan dapat berkembang jika ada beberapa elemen yang mendukung, salah satunya adalah kesehatan fisik dan emosional karyawan. Semakin sehat karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. (Rachman2022).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumberdaya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumberdaya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. Dengan segala daya dan upaya manusia dapat memproduksi barang-barang sesuai dengan kebutuhan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia seperti:

- a. **Pendidikan**, Pendidikan yang baik dapat menghasilkan SDM yang baik.

Jadi betapa pentingnya pendidikan untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki daya saing. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi-pun dapat dengan mudah untuk tercapai. Seperti pada negara-negara yang maju umumnya memiliki kualitas pendidikan yang baik sehingga menghasilkan

SDM yang berkualitas.

b. Lingkungan. Lingkungan sangat berpengaruh dalam membentuk karakter manusia. Maka dengan keadaan lingkungan yang baik umumnya akan membentuk karakter manusia yang baik juga, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan bermain, lingkungan pendidikan dan lain-lain.

2.2.2 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan (Aditya, 2023).

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran (Herizal, 2021).

Adapun indikator keselamatan kerja sebagai berikut :

- a. **Keadaan tempat lingkungan.** Indikator keadaan tempat lingkungan merujuk pada tanda atau parameter yang digunakan untuk menggambarkan kondisi atau kualitas suatu tempat atau lingkungan tertentu. Indikator ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas udara, suhu, kelembaban, kualitas air, keberagaman hayati, atau tingkat polusi, yang bisa memberikan gambaran mengenai keadaan fisik, sosial, atau ekonomi dari lingkungan tersebut.
- b. **Pengaturan udara.** Indikator pengaturan udara merujuk pada parameter atau tanda yang digunakan untuk mengukur dan mengontrol kualitas udara disuatu lingkungan atau ruang. Indikator ini penting untuk memastikan bahwa udara yang ada memenuhi standar kesehatan dan kenyamanan bagi makhluk hidup, termasuk manusia.
- c. **Pengaturan penerangan.** Indikator pengaturan penerangan merujuk pada parameter atau ukuran yang digunakan untuk mengontrol dan menilai kualitas sistem penerangan di suatu lingkungan atau ruang. Tujuan dari pengaturan penerangan adalah memastikan bahwa pencahayaan yang diberikan cukup, efisien, dan tidak berbahaya bagi kesehatan serta kenyamanan penghuninya.
- d. **Pemakaian peralatan kerja.** Indikator pemakaian peralatan kerja merujuk pada parameter atau ukuran yang digunakan untuk menilai cara, frekuensi, dan efisiensi penggunaan peralatan atau alat kerja dalam suatu lingkungan kerja. Indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa peralatan digunakan

secara optimal, aman, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

- e. **Kondisi fisik dan mental pegawai.** Indikator kondisi fisik dan mental pegawai adalah ukuran atau tanda yang digunakan untuk menilai tingkat kesehatan fisik dan kesejahteraan mental seorang pegawai. Indikator ini membantu organisasi atau perusahaan dalam memantau dan memastikan pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami gangguan kesehatan atau stres berlebihan.

2.2.3 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja Perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, agar mereka tidak mengalami tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program Kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama yang berarti lebih produktif (Mustafa, 2021).

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi badan/tubuh yang terlindungi dari segala macam penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam dunia pekerjaan segala kendala kerja harus dihindari, sementara produktivitas yang optimal merupakan keinginan setiap pengusaha konstruksi, dengan demikian sasaran keuntungan akan dapat dicapai. Salah satu kendala dalam proses kerja adalah penyakit kerja (Edward, 2022).

Adapun indikator kesehatan kerja sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja secara medis parameter atau tanda yang digunakan untuk menilai kondisi fisik, kimia, biologis, dan psikososial di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja. Indikator ini

membantu mengidentifikasi faktor risiko yang berpotensi menyebabkan gangguan kesehatan fisik maupun mental, sehingga langkah pencegahan atau penanganan dapat dilakukan.

- b. Indikator upaya-upaya meningkatkan kesehatan tenaga kerja adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai sejauh mana organisasi atau perusahaan mengambil tindakan untuk menjaga, meningkatkan, dan mempromosikan kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerjanya. Indikator ini mencerminkan efektivitas strategi dan program kesehatan kerja yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan seimbang.
- c. Indikator pemeliharaan tenaga kerja melalui pelayanan kesehatan tenaga kerja adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai sejauh mana upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas dan memadai bagi para tenaganya. Indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dapat tetap sehat, produktif, dan terlindungi dari risiko kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2.4 Kinerja Karyawan Pabrik

Pemahaman yang telah umum mengenai kinerja karyawan (*Corporate Performance*) umumnya dibagi dua yaitu kinerja ekonomi atau keuangan dan kinerja non-ekonomi. Kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam menghasilkan laba, memenuhi kewajiban lancarnya dan pengelolaan asset perusahaan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja karyawan memperhitungkan pula dampak keuangan kumulatif berdasarkan pada data

keuangan yang dipublikasikan yang dibuat dengan prinsip akuntansi keuangan yang berlaku umum. Sementara kinerja non-keuangan adalah ukuran keberhasilan perusahaan dalam aktivitas sosial dan lingkungan serta interaksi perusahaan dengan *stake holders*-nya (Bambang Sudaryono, 2012).

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic Planning*) perusahaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu.

Adapun indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- a. **Kualitas kerja.** Indikator dari Kualitas kerja adalah ketepatan waktu dan kualitas produk yang dihasilkan. Kualitas kerja diukur dari bagaimana persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan, optimal atau tidak.
- b. **Kuantitas kerja.** Indikator dari kuantitas kerja adalah kecepatan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya. Kuantitas ini dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi target yang telah ditentukan
- c. **Tanggung jawab.** Indikator dari tanggungjawab adalah berani mengambil risiko atas keputusan, memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan tekun dalam bekerja. Tanggungjawab diukur dengan bagaimana peran karyawan dalam mengambil tanggungjawab.
- d. **Kerja sama.** Indikator dari kerja sama adalah kolaboratif, kompeten dan saling percaya. Saat semua karyawan dan tim mampu bekerjasama dan

komitmen, maka alur kerja yang diharapkan akan berjalan dengan baik.

- e. **Inisiatif.** Indikator dari inisiatif adalah memunculkan ide-ide baruan memberikan solusi atas masalah. Cara terbaik untuk mewujudkan inisiatif ini menjadi nyata, setiap karyawan dan anggota tim perlu mengkomunikasikan ide dan konsep dalam penyelesaian pekerjaannya.

Dalam konteks ini, kinerja karyawan pabrik dari sisi operasional mengacu pada semua indikator yang mencakup aspek yang berkaitan dengan peningkatan efisiensi proses. Oleh karena itu, dimensi kinerja perusahaan mencerminkan efektivitas produksi dan sistem operasi dalam hal biaya, kualitas, fleksibilitas, kecepatan dan lain-lain. Pengukuran kinerja perusahaan semakin banyak menarik minat peneliti. Pengukuran yang dimaksud mencakup dua kelompok: pertama, analisis atas dimensi dari kinerja perusahaan. Kedua, review dari praktek pengukuran kinerja perusahaan yang digunakan penelitian manajemen maupun akuntansi. Kelompok pertama memberikan bukti bahwa dimensi kinerja perusahaan adalah multidimensi, seperti kinerja keuangan, kinerja sosial, kinerja lingkungan dan kinerja operasional. Namun banyak pula penelitian yang mengukur kinerja perusahaan dengan dimensi tunggal yaitu dari sisi kinerja keuangan dengan analisis rasionya (Bambang Sudaryono, 2012).

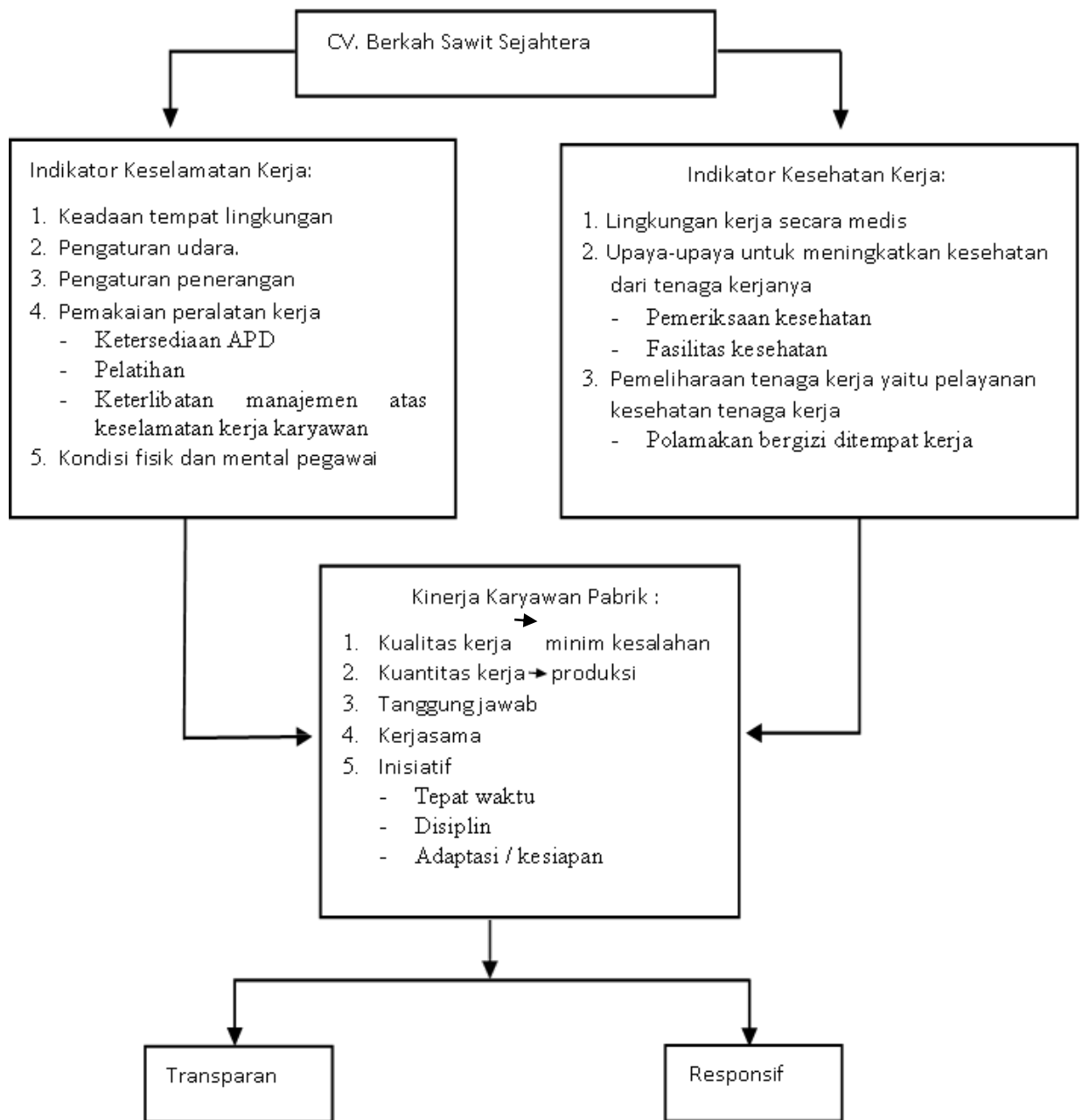
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan acuan pemikiran peneliti yang mengacu pada *grandtheory* yang digunakan untuk melihat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus memberikan perlindungan untuk tenaga kerjanya yaitu berupa perlindungan keselamatan dalam bekerja, agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan aman

dan nyaman. Menurut Trait dan Deborah dalam Yusuf (2012). Keselamatan kerja merupakan program yang di tujukan kepada karyawan, baik yang bekerja secara individu maupun kelompok untuk memberikan rasa aman dengan maksud mencegah kecelakaan kerja.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Menurut Sholihah dan Kuncoro (2014). Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, kerangka Pemikiran dalam penelitian ini dapat diskemakan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

Tanda _____ = Menunjukkan adanya hubungan

Tanda → = Menunjukkan adanya pengaruh

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga, maka masih harus dibuktikan kebenarannya dengan uji data yang dilakukan melalui penelitian.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Ada pengaruh antara keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2: Ada pengaruh positif keselamatan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3: Ada pengaruh positif kesehatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).