

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam menggunakan sumber daya keuangan, alam, dan manusianya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggunaan, evaluasi, pertumbuhan, penghargaan, dan pengelolaan individu dalam bisnis atau kelompok yang terlibat merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (SDM).

Selain aset dan uang tunai, salah satu komponen terpenting dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, salah satu tugas yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia dalam bisnis adalah memastikan bahwa sumber daya manusia ditangani secara efektif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli :

(Collings et al., 2019);

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

(Dessler, 2020);

Human Resource Management is a process of acquiring training, appraising, and compensating employees and attending to their

(Hasibuan, 2021);

Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, orientasi, pelatihan, evaluasi, dan pembayaran personel serta pengelolaan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

(Dessler, 2018);

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang disengaja untuk menggunakan serangkaian tindakan manajerial (perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengendalian) dalam kerangka strategis dengan banyak kegiatan berurutan untuk mengelola orang dalam pencapaian tujuan organisasi.

(Wahjono, 2018);

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu SDM-nya.

(Rivai, 2018);

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan kegiatan operasional dan manajemen agar dapat memenuhi tujuan perusahaan yang ditetapkan secara tepat.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Proses MSDM meliputi memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, mengelola relasi kerja, kesehatan, keselamatan, serta aspek keadilan. Selain itu, MSDM juga merupakan upaya sadar untuk mengelola manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian tindakan manajerial yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam kerangka strategis. Hal ini melibatkan integrasi kebutuhan organisasi dan individu SDM-nya serta pengelolaan SDM sebagai sumber daya utama melalui fungsi manajemen dan operasional untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada perinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu organisasi yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan dan pemberian tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karier, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan dan produktivitas.

Dalam mengelola SDM yang ada didalam organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi menurut Hasibuan (2021), meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) merupakan perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien serta memenuhi kebutuhan perusahaan untuk membantu mencapai tujuannya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan tugas untuk menetapkan pembagian kerja bagan organisasi, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi untuk setiap karyawan. (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) merupakan tindakan yang bertujuan untuk mendorong semua anggota staf untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mendukung organisasi, anggotanya, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) merupakan proses untuk memastikan bahwa

setiap karyawan mematuhi peraturan organisasi dan mengikuti jadwal.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) merupakan prosedur yang digunakan untuk menemukan kandidat untuk posisi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral pekerja melalui instruksi dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) merupakan tindakan untuk mempertemukan kebutuhan tenaga kerja dan kepentingan organisasi untuk mendorong kerjasama yang damai dan saling produktif.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan tindakan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, emosional, dan loyalitas pekerja agar mereka tetap bersedia bekerja sama hingga pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) merupakan Pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan faktor-faktor lainnya semuanya berkontribusi terhadap pemutusan hubungan kerja ini.

Menurut (Sabarofek (2022) terdapat tujuh fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Berikut penjelasannya:

1. *Staffing*

Fungsi manajemen SDM yang pertama adalah *staffing* atau kepegawaian. Kepegawaian pada jabatan manajemen sumber daya

manusia merupakan jabatan yang mengatur tentang keanggotaan. Ada tiga kegiatan utama dari fungsi ini termasuk perencanaan, penarikan dan memilih.

2. Evaluasi kinerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat mencakup penilaian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan dari waktu ke waktu.

3. Kompensasi

Fungsi manajemen SDM ini nantinya akan berkaitan dengan kompensasi atas kinerja yang diberikan oleh SDM, yang juga akan berkaitan dengan kepuasan dan manfaat yang diterima oleh organisasi.

4. Pelatihan dan pengembangan

Fungsi ini mengharuskan manajemen SDM terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan, menilai kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, dan mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan.

5. *Employee relations*

Fungsi manajemen SDM harus aktif dalam menangani semua masalah dan negosiasi serikat pekerja. Tanggung jawab utama departemen SDM adalah menghindari praktik tidak sehat seperti mogok kerja.

6. *Personal research*

Fungsi manajemen SDM selanjutnya adalah menganalisis masalah individu dan organisasi dan membuat perubahan yang sesuai. Manajemen SDM juga akan berperan sebagai solusi atas permasalahan yang muncul atau pertanyaan pribadi.

7. Kesehatan dan keselamatan kerja.

Fungsi manajemen SDM ini adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan organisasi.

Berdasarkan definisi terkait secara keseluruhan, kedua pandangan ini menekankan pentingnya perencanaan, pengembangan, kompensasi, dan hubungan kerja yang baik dalam manajemen SDM, meskipun dengan beberapa variasi dalam terminologi dan penekanan fungsi-fungsi tertentu.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sri, 2018) terdapat 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap

kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah tujuan formal yang ditetapkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut Cushway (dalam (Yulistiyono, 2021) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberikan saran kepada manajemen saat mengembangkan kebijakan sumber daya manusia untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki staf yang bersemangat, selalu dapat beradaptasi, mematuhi persyaratan kerja yang sah, dan berkinerja baik.
2. Menerapkan dan mengawasi kebijakan dan proses sumber daya manusia yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.
3. Memberikan dukungan dalam perumusan tujuan dan rencana organisasi, khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.
4. Membantu manajer lini dalam mencapai tujuan mereka.
5. Mengelola konflik karyawan untuk mencegahnya menghambat kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Memberikan panduan dan sarana komunikasi antara manajemen organisasi dan anggota staf lainnya.
7. Menjunjung tinggi prinsip dan standar dasar organisasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pandangan para ahli yang sudah disebutkan sebelumnya, bisa disimpulkan secara keseluruhan, tujuan manajemen SDM mencakup tanggung jawab sosial, pencapaian sasaran organisasi, pemeliharaan kontribusi fungsional, pencapaian tujuan individu, dukungan manajerial, penyelesaian konflik, fasilitasi komunikasi, serta pemeliharaan standar dan nilai-nilai organisasi. Semua ini bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki pegawai yang termotivasi, siap menghadapi perubahan, memenuhi kewajiban pekerjaan, dan memiliki kinerja

yang baik.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera. Banyaknya kasus kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif, tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan manusia.

Menurut Mangkunegara (2016) Kondisi yang aman atau terbebas dari rasa sakit, bahaya, atau kerugian di tempat kerja disebut sebagai keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Sucipto (2017) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya memberikan keselamatan dan keamanan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan dan risiko terhadap karyawan, bisnis, komunitas, dan lingkungan pada tingkat fisik, mental, dan emosional.

Menurut Suwardi (2018) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk mendorong kolaborasi, pemahaman, dan keterlibatan yang sukses antara manajer atau pemberi kerja dan karyawan di tempat kerja untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas bersama di bidang keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja dalam rangka mendukung upaya produksi.

Menurut Ryani (2020) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah Kondisi yang harus dicapai di empat kerja melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna melindungi pekerja, manusia, serta pekerjaan dan budayanya. Kondisi tersebut harus dilandasi oleh ilmu pengetahuan dan pemikiran yang mendalam.

Menurut Mondy (2015) *“Said that work safety is the protection of employees from injuries could cause by work-related accidents”*. Dikatakan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan pekerja dari cedera yang dapat disebabkan oleh kecelakaan kerja.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah usaha yang bertujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang terjadi akibat lingkungan kerja, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera. Ini berfokus pada perlindungan fisik dan psikologis tenaga kerja, di mana pelaksanaan yang efektif dari aktivitas K3 dapat mengurangi jumlah karyawan yang mengalami cedera atau penyakit.

2.2.2 Keselamatan Kerja

Menurut Suwardi (2018) Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan peralatan, perkakas kerja, bahan dan cara pengelolaannya,

struktur tempat kerja, lingkungan sekitar, dan metode kerja. Semua tempat kerja, baik yang berlokasi di darat, di bawah permukaan laut, maupun di udara, menjadi fokus keselamatan kerja.

Pada dasarnya keselamatan merupakan keinginan setiap orang dan sifat bawaan semua makhluk hidup. Sejak awal pemukiman manusia di Bumi, manusia telah menyadari tindakan pencegahan keselamatan dan telah belajar untuk meramalkan potensi ancaman di lingkungan sekitar mereka sehari-hari

Menurut Candrianto (2020) Keselamatan (*safety*) merupakan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan (*health*) merupakan pekerja terbebas dari penyakit fisik ataupun mental atas pekerjaan yang dilakukan. Kerja (*work*) merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai/penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap para karyawannya, karena tujuan dari program keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Menjaga hak pekerja atas keselamatan saat melakukan tugas yang memajukan kehidupan dan meningkatkan produktivitas serta hasil produksi nasional.
2. Memastikan bahwa setiap orang di tempat kerja aman.
3. Sumber-sumber produksi selalu diperbarui dan digunakan secara efektif.

Menurut Moenir (2019), Indikator Keselamatan Kerja, bahwa indikator keselamatan kerja adalah :

1. Menata barang atau perlengkapan agar tidak menimbulkan cedera atau bahaya bagi orang lain di tempat kerja atau lingkungan sekitarnya.
2. Keselamatan bagi karyawan yang menangani peralatan yang berpotensi membahayakan dengan menyediakan perlengkapan pelindung yang sesuai dan berkualitas tinggi.
3. Ketersediaan peralatan untuk pertahanan, dukungan, dan pencegahan.
4. Perusahaan menawarkan sesi sosialisasi pencegahan kecelakaan kepada karyawannya.

Berdasarkan para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan upaya perlindungan yang melibatkan aspek mesin, alat kerja, bahan, dan proses pengelolaan di berbagai tempat kerja, termasuk darat, bawah tanah, air, dan udara. Secara naluriah, keselamatan adalah kebutuhan mendasar manusia yang telah dikenal sejak awal peradaban untuk mengantisipasi bahaya lingkungan. Keselamatan kerja bertujuan melindungi pekerja dari cedera dan penyakit terkait pekerjaan, serta menjamin keselamatan semua orang di tempat kerja. Perusahaan perlu menjalankan program keselamatan kerja untuk melindungi hak karyawan,

memastikan kesejahteraan, meningkatkan produktivitas, dan memelihara sumber produksi dengan aman.

2.2.3 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan atau direncanakan yang dapat atau menimbulkan cedera, sakit dan atau kematian pada manusia. Setiap tahun di seluruh dunia banyak telah terjadi kecelakaan kerja di dalam dunia industri, dari kecelakaan tersebut ada yang menyebabkan kematian ada pula yang menyebabkan kecacatan permanen dan sebagian besar menyebabkan tidak dapat bekerja untuk sementara atau mungkin dalam jangka yang cukup panjang. Setiap kecelakaan menyebabkan penderitaan bagi korban maupun keluarga dan tentunya adalah perusahaan tempat korban bekerja, karena telah kehilangan waktu pekerja yang berpengaruh terhadap perusahaan.

Adapun faktor-faktor penyebab lain terjadinya risiko kecelakaan kerja, antara lain:

1. Faktor Mesin

Dengan mesin, produksi dan produktifitas bisa ditingkatkan, sehingga di perlukan pengendalian dan pengontrolan secara berkala terkait kondisi mesin, sehingga dengan kondisi mesin tidak stabil maka akan memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi.

2. Faktor Manusia (Human Error)

- Ketidaktahuan dalam menjalankan material, dan peralatan teknisi harus lebih memahami dengan karakteristik mesin yang di operasionalkan. Bila teknisi tidak mampu menguasai mesin tersebut maka akan memicu terjadinya kecelakaan dalam bekerja. Pengetahuan dari teknisi dalam pemasangan material atau penggunaan peralatan kerja, memahami karakter dari material, dan lain sebagainya. Hal tersebut, jadi sangat penting, bila hal tersebut hanya sembarangan, maka juga akan membahayakan kualitas material, peralatan dan manusia itu sendiri.
- Kurangnya disiplin oleh karyawan tersebut juga akan membahayakan terhadap diri sendiri dan juga bisa membahayakan kepada orang lain.

3. Standarisasi

- Belum adanya peraturan atau standarisasi yang membahas mengenai setiap pekerjaan pemasangan panel dan pengelolaan panel. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan.
- Banyaknya pekerja yang tidak memperhatikan intruksi keselamatan dan kesehatan kerja dan risiko yang kemungkinan terjadi.

- Kurang pengetahuan mengenai bahaya yang ada disekitar maupun yang lagi di kerjakan.

4. Lingkungan Kerja

- Panel adalah bahan baku bangunan yang berat dan sisi lebar panel karena sisa potongan pelat yang masih tajam.
- Saat bongkar barang yang tidak safety, terburu-buru, tidak sesuai prioritas yang dikerjakan.
- Pemotongan panel, aluminium dan aksesoris lain tidak pada tempat yang sesuai.
- Kelengkapan alat pelindung diri yang kurang memadai sehingga pekerja harus extra hati-hati.
- Kebisingan mesin continous, boiler dan dust collector yang sedang beroperasi menyebabkan pendengaran pekerja terganggu.
- Kerusakan warga sekitar yang beberapa kali melempar batu, botol kaca dari luar pagar pabrik.
- Adanya bahan kimia berbahaya yaitu ISO, POLY, Cyclopentane dan Catalist yang mudah meledak, terbakar dan radiasi.
- Bahan kimia berbahaya bisa menyebabkan iritasi terkena mata atau kulit secara langsung.
- Gangguan pernafasan karena partikel PU yang terhirup, sesak nafas, kesehatan yang terganggu dalam jangka panjang.
- Kemungkinan risiko yang bisa terjadi saat proses pembangunan yang di sebabkan oleh panel yaitu patah tulang, tertimpah lembaran panel saat pengangkatan maupun pemasangan, luka berdarah karena pelat yang tajam, iritasi mata saat pemotongan panel, kaki dan tangan sering tergores sampai dalam sampai perlu dijahit.

Menurut Sedarmayanti (2017) penyebab terjadinya kecelakaan kerja baik dari aspek penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja, dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor fisik, meliputi penerangan, suhu udara, kelembapan, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi, tekanan udara, dan lain-lain.
2. Faktor kimia, berupa gas, uap, debu, kabut, asap ,awan, cairan, dan benda padat.
3. Faktor biologi, dari golongan hewan dan tumbuh-tumbuhan.
4. Faktor fisiologi, seperti kontruksi mesin, sikap, dan cara kerja.
5. Faktor mental psikologis, susunan kerja, hubungan diantara karyawan

atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja, dan sebagainya.

Secara keseluruhan, kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tidak terduga dan tidak diinginkan, sering kali tanpa unsur kesengajaan atau perencanaan. Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab terjadinya kecelakaan kerja diantaranya yaitu : faktor internal yang berasal dari individu itu sendiri atau mengenai sikap dari para karyawan selama bekerja, sedangkan untuk faktor eksternal berasal dari perusahaan atau dari lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan pekerja seperti kondisi mesin, kondisi ruangan, dan keamanan dari tata letak tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor penyebab ini dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang diperlukan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja.

2.2.4 Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Rohmah et al., 2020) kesehatan kerja ialah kondisi jasmani seseorang baik dilihat secara fisik, batin, rohani dan sosial yang memungkinkan untuk hidup inventif secara sosial dan ekonomi.

Menurut Manullang (2019) 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 tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Secara keseluruhan menurut para ahli diatas, pemahaman ini menegaskan pentingnya memperhatikan berbagai aspek kesehatan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, demi menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan bagi seluruh anggota organisasi dan perusahaan.

2.2.5 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Candrianto (2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Kondisi kerja yang sehat dan aman bagi tenaga kerja, bisnis, lingkungan sekitar, dan pabrik atau tempat kerja. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk menghentikan perilaku atau situasi berisiko yang dapat menyebabkan kecelakaan.

Menurut Suma'mur Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) dalam (Lestari et al., 2020) merupakan rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman serta tentram untuk para karyawan yang bekerja di industri yang bersangkutan. Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya dan pemikiran yang ditujukan untuk mencegah, mengurangi, atau menanggulangi risiko kecelakaan serta dampak negatif terhadap kesehatan fisik, mental, dan emosional individu di lingkungan kerja. Hal ini melibatkan identifikasi, analisis, dan pengendalian bahaya serta penerapan langkah-langkah sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi semua individu yang terlibat di dalamnya.

Berdasarkan para ahli di atas, dengan menerapkan langkah-langkah sesuai dengan peraturan yang berlaku, tujuan utama K3 adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi semua yang terlibat di dalamnya. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya tanggung jawab perusahaan, tetapi juga merupakan investasi dalam kesejahteraan dan produktivitas karyawan serta keselamatan masyarakat secara keseluruhan.

2.2.6 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sri Widodo dalam jurnal Iska Fuziah Universitas Komputer Indonesia (2018:24) mengatakan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya untuk memperbaiki masalah keselamatan dan kesehatan kerja, mendapatkan sertifikat, melaksanakan perundang-undangan atau menciptakan budaya atau kultur lingkungan dengan suasana yang aman dan sehat dalam hubungannya dengan pemeliharaan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Suma'mur dalam jurnal Fauziah & Yustiasi (2018, p. 24) mengatakan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Menjaga hak dan kesejahteraan karyawan saat mereka bekerja untuk meningkatkan hasil kerja.
2. Memastikan keselamatan orang lain di tempat kerja.
3. Sumber daya produksi selalu diperbarui dan digunakan secara efektif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para ahli yaitu Sri Widodo dan Suma'mur, dapat disimpulkan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya sekadar memperbaiki masalah atau memenuhi persyaratan perundang-undangan. Melainkan, tujuan utamanya adalah melindungi tenaga kerja serta memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Sri Widodo menekankan pentingnya menciptakan budaya atau lingkungan kerja yang aman dan sehat sebagai bagian dari pemeliharaan tenaga kerja. Sementara Suma'mur menambahkan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja juga meliputi perlindungan terhadap orang lain yang berada di tempat kerja serta pemeliharaan

sumber produksi dengan cara yang aman dan efisien. Dengan demikian, keseluruhan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja, melindungi semua pihak yang terlibat di tempat kerja, dan menjaga kelangsungan produksi dengan cara yang bertanggung jawab.

2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

1. Udara

Maksudnya adalah Kenyamanan dan ketenangan karyawan harus dipastikan oleh sistem pendingin udara di tempat kerja. Misalnya, sangat penting untuk memiliki pendingin udara yang cukup di ruang yang sempit. Demikian pula, manajemen kualitas udara yang tepat diperlukan di ruang terbuka seperti pabrik. Kesehatan karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas udara ruangan, termasuk faktor-faktor seperti panas dan debu. Misalnya, menyediakan penutup mulut bagi pekerja di lingkungan yang berdebu adalah solusinya. Demikian pula, pendinginan yang cukup perlu disediakan untuk udara yang terlalu panas. Kesehatan karyawan berkorelasi positif dengan kualitas udara yang baik, dan berkorelasi negatif dengan kualitas udara yang buruk..

2. Cahaya

Pencahayaan ruangan juga akan sangat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja. Kesehatan pekerja tentu akan terganggu jika ruangan terlalu redup atau kurang pencahayaan, terutama mata. Begitu pula dengan cahaya yang terlalu terang (silau) yang dapat mengganggu kesehatan, perlu segera diatasi. Oleh karena itu, aspek pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan pekerja, terutama mata, tetap terjaga.

3. Kebisingan

Yang dimaksud dengan tingkat kebisingan di suatu tempat kerja atau ruangan adalah kebisingan. Tidak dapat dipungkiri bahwa ruangan yang terlalu bising akan mempengaruhi persepsi pendengaran. Oleh karena itu, penting untuk membuat area kedap suara atau menyediakan penyumbat telinga agar pendengaran pekerja tidak terganggu.

4. Aroma berbau

Gagasan utamanya adalah bahwa ruangan dengan bau yang tidak sedap akan berdampak negatif pada kesehatan seseorang. Kesehatan karyawan dapat terpengaruh oleh bau yang dikeluarkan oleh beberapa bahan berbahaya, seperti bahan kimia. Oleh karena itu, masker harus siap untuk menghalangi bau yang tidak sedap atau berbahaya.

5. Layout ruangan

Penataan kursi, meja, dan peralatan lainnya, misalnya, memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan pekerja. Oleh karena itu, tata letak ruangan—seperti tempat meletakkan tempat sampah atau

tempat pembuangan lainnya—harus diperhatikan untuk memastikan kesehatan tenaga kerja.

Berikut faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut Kasmir (2018):

1. Kelengkapan peralatan kerja: Kelengkapan peralatan keselamatan kerja mutlak diperlukan. Artinya, tingkat keselamatan kerja akan meningkat seiring dengan semakin banyaknya peralatan keselamatan kerja yang dimiliki.
2. Kualitas peralatan kerja: artinya, selain kuantitas peralatan yang dimiliki, kualitas peralatan keselamatan kerja juga harus diperhatikan. Keselamatan kerja akan dipengaruhi oleh kualitas alat yang digunakan untuk menjaminkannya.
3. Kedisiplinan karyawan, yang mengacu pada masalah bagaimana pekerja menggunakan peralatan keselamatan kerja di tempat kerja. Keselamatan pekerja akan semakin terganggu ketika mereka menggunakan peralatan keselamatan kerja secara sembarangan. Hal ini menunjukkan bahwa peluang dan frekuensi kecelakaan kerja semakin tinggi..
4. Ketegasan pimpinan, yakni ketegasan pimpinan dalam menerapkan peraturan penggunaan alat kerja. Keselamatan karyawan akan lebih terpengaruh oleh kurangnya kedisiplinan pimpinan dalam mengawasi dan mendisiplinkan bawahannya yang menggunakan alat kerja secara tidak semestinya.
5. Pengawasan: Setiap karyawan yang menggunakan alat keselamatan kerja perlu diawasi. Banyak pekerja yang akan melanggar hukum jika tidak diawasi. Keselamatan mereka di tempat kerja tentu akan terpengaruh oleh hal ini, terutama bagi mereka yang tidak mendapatkan pengawasan yang cukup.
6. Usia alat kerja: Keselamatan karyawan akan terpengaruh oleh usia alat tersebut. Keselamatan karyawan akan terancam oleh alat kerja yang sudah tidak sesuai dengan usia pakainya, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan para ahli diatas dengan memperhatikan semua faktor ini, baik yang memengaruhi kesehatan maupun keselamatan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif.

2.2.8 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2016, p. 161), menyebutkan ada beberapa indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu :

1. Pemakaian peralatan kerja.

2. Pengaturan udara.
3. Pengaturan penerangan.
4. Keadaan tempat lingkungan kerja.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan.

Menurut Suma'mur dalam jurnal (W. Widodo & Prabowo, 2018) memberikan beberapa indikator kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

1. Alat-alat pelindung kerja.
2. Ruang kerja yang aman.
3. Penggunaan peralatan kerja.
4. Ruang kerja yang sehat.
5. Penerangan di ruang kerja.

Secara keseluruhan, menurut para ahli baik Mangkunegara maupun Suma'mur menekankan pentingnya kondisi lingkungan kerja yang aman, penggunaan peralatan yang tepat, serta perhatian terhadap kondisi fisik dan mental karyawan untuk mencapai standar keselamatan dan kesehatan yang optimal di tempat kerja.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja juga merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

(Adhari, 2021);

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh masing-masing individu serta hasil kerja pekerja berdasarkan perannya dalam perusahaan.

(Darmadi, 2018);

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tugas spesifik mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum, moral, dan etika.

(Afandi, 2018);

Kinerja adalah prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tugas spesifiknya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moralitas atau etika.

(Burso 2018);

Kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab

yang diberikan oleh organisasi tersebut untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, serta kemampuan memecahkan masalah dalam jangka waktu yang ditentukan dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan definisi yang disajikan oleh para ahli yang disebutkan, simpulan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan wewenang yang dimilikinya. Kinerja ini dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, mencakup aspek seperti kreativitas, fleksibilitas, keandalan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Poin-poin utama yang dapat disimpulkan dari definisi-definisi tersebut adalah :

1. Kinerja merupakan hasil kerja yang nyata dan dapat diukur yang ditampilkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi.
2. Kinerja melibatkan pencapaian tujuan organisasi secara legal, sesuai dengan moral dan etika, dan tidak melanggar hukum.
3. Kinerja juga mencakup aspek perilaku dan prestasi kerja yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing individu dalam organisasi.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018), menyebutkan delapan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, yaitu:

1. Keterampilan, watak, dan minat terhadap pekerjaan.
2. Tingkat penerimaan dan pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, atau kejelasan dan penerimaan terhadap pekerjaan.
3. Tingkat motivasi di antara personel, atau kesiapan mereka untuk meningkatkan hasil kerja.
4. Kompetensi, istilah yang berkaitan dengan bakat, pengetahuan, dan watak yang berfungsi sebagai standar untuk melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, yang merupakan barang-barang yang disediakan perusahaan untuk memfasilitasi pekerjaan karyawan.
6. Budaya kerja, yang merupakan praktik yang mengakar dan konsisten di seluruh organisasi.
7. Kepemimpinan, sikap kepemimpinan untuk mengendalikan dan mengarahkan karyawan.
8. Disiplin tempat kerja, sikap hormat, menghargai, patuh, dan mematuhi semua peraturan organisasi yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2016), ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Sikap karyawan terhadap situasi kerja membentuk motivasi mereka. Motivasi diri karyawan (sikap mental) untuk mencapai tujuan kerja dan tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi. Keadaan mental karyawan yang memotivasi mereka untuk mencapai kinerja puncak di tempat kerja dikenal sebagai sikap mental mereka. Seorang pekerja perlu memiliki sikap mental yang siap menghadapi situasi dan tujuan psikofisik (sikap mental, fisik, tujuan dan skenario). Ini berarti bahwa seorang karyawan perlu bugar secara fisik, siap secara psikologis, menyadari tujuan utama dan target kerja, dan mampu menggunakan dan menciptakan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kemauan atau keinginan yang muncul dalam diri pekerja dan menimbulkan kegembiraan atau dorongan untuk bekerja seefisien mungkin untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan para ahli di atas penulis bisa menyimpulkan bahwa, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat memengaruhi motivasi dan kemampuan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan yang sesuai, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Enny, 2019) penilaian kinerja mempunyai tujuan dan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai, diantaranya yaitu:

1. *Performance Improvement*: yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.
2. *Compensation Adjustment*: yaitu membantu para pembuat keputusan

untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. *Placement Decision*: menentukan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan.
4. *Training and Development Needs*: mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai.
5. *Career Planning and Development*: memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki.
6. *Staffing Process Deficiencies*: mempengaruhi prosedur perekrut pegawai.
7. *Informational Inaccuracies and Job Design Error* : membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi.
8. *Equal Employment Opportunity*: menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak ada diskriminasi.
9. *External Challenges*: faktor kinerja pegawai secara eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya.
10. *Feedback*: memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaiann maupun pegawai sendiri.

Menurut Hartatik (dalam (Syarieff, F., 2022)) tujuan penilaian kinerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Tujuan penilaian kinerja secara umum:
 - a. Berusaha meningkatkan cara karyawan melaksanakan tugasnya dengan menawarkan dukungan, sehingga mengoptimalkan kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan.
 - b. Berusaha mengumpulkan dan menyusun data untuk membantu manajer dan karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - c. Berusaha membuat daftar semua sumber daya manusia dalam perusahaan yang dapat digunakan untuk membangun hubungan antara manajer dan karyawan yang akan mengarah pada rasa saling menghormati dan pengertian serta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.
 - d. Berusaha meningkatkan motivasi di tempat kerja, yang memengaruhi seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka.
2. Tujuan penilaian kinerja secara khusus:
 - a. Untuk melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan kerja yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan menetapkan pemberian penghargaan.

- b. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
- c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja.
- d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan.
- e. Penilaian kinerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan.
- f. Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

Secara keseluruhan, menurut para ahli di atas mengenai penilaian kinerja adalah alat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi, mendukung pengambilan keputusan yang tepat, serta membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut (2018) untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka Waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).
4. Penekanan Biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.
6. Hubungan Antar Karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2016), indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berbeda-beda antara individu dengan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan dalam rangka memenuhi atau melampaui harapan pemberi kerja. Ketika hasil kerja karyawan dinilai berdasarkan ketepatan, ketepatan, keterampilan, dan kebersihannya.

2. Kuantitas kerja

Salah satu cara untuk menilai apakah seorang karyawan memiliki jumlah pekerjaan yang baik atau tidak adalah dengan melihat kemampuan bawaan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

3. Keandalan

Keandalan seorang karyawan ditentukan oleh seberapa baik kinerjanya dalam memenuhi tugas yang dibutuhkan organisasi. Jika seorang pekerja dapat mengikuti arahan saat bekerja, pekerja tersebut dapat dianggap dapat diandalkan.

4. Sikap

Sikap ini mencakup perspektif pekerja terhadap organisasi, serta sikap mereka terhadap rekan kerja, pekerjaan, dan kolaborasi.

Berdasarkan sejumlah teori yang disajikan, penulis bisa menyimpulkan untuk menilai kinerja dengan baik, perlu melihat tidak hanya hasil kerja yang dihasilkan, tetapi juga sejauh mana individu atau kelompok tersebut memenuhi harapan perusahaan, keterampilan dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap instruksi, serta sikap yang ditunjukkan terhadap perusahaan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan sebelumnya untuk dijadikan studi litelatur sejenis (lihat tabel 2.1).

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Difa Ferdianshah	Variabel X	Keselamatan dan kesehatan kerja (X) :	Koefesien korelasi	Spearman, uji hipotesis

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	, Difa and Dewi Taurusyanti and Herman (2021)) <i>Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tridasa Jaya</i>	(Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	- Faktor Manusia Pribadi - Faktor Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan (Y) : - Kemampuan - Motivasi	rank spearman, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 25.	koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara (K3) dengan kinerja karyawan PT Tridasa Jaya memiliki hubungan yang positif, kuesioner (K3) dengan kinerja karyawan pada PT Tridasa Jaya dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,553 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Hasil analisis koefisien determinasi menunjuka

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					bahwa Kontribusi variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 30,5% sedangkan sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar K3, dijelaskan faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($6,22 \geq 1.66256$) artinya tolak H_0 terima H_a
2.	Al Aksar Firdaus, Yetti Husnul Hayati and Nina Sri Indrawati (2019) <i>Hubungan</i>	Variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)) Variabel Y	Keselamatan dan kesehatan kerja (X) : - Keadaan tempat lingkungan kerja - Pengaturan	Analisis korelasi rank spearman dan uji hipotesis koefisien korelasi	Hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,764$. Artinya, program Keselamatan dan Kesehatan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Paparti Pertama Sukabumi.</i>	(Kinerja Karyawan)	udara - Pengaturan penerangan kerja - Kondisi fisik dan mental pegawai Kinerja Karyawan (Y) : - Pengetahuan - Ketrampilan - Perilaku - Hasil kerja - Hasil akhir	diolah dengan menggunakan program SPSS 23	Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh t hitung t tabel ($8,203 > 1,677$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki hubungan positif dan nyata dengan Kinerja Karyawan.
3.	Heman, Amransyah, Meita Sondang Riski (2020) <i>Hubungan Keselamatan dan Kesehatan</i>	Variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)) Variabel Y (Kinerja	Keselamatan dan kesehatan kerja (X) : - Tempat lingkungan kerja - Pengaturan udara - Pengaturan	Korelasi rank spearman dan uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan	asil penelitian menunjukkan hubungan variable baik secara parsial maupun bersama-sama

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Bagian Mining Productions pada PT. Thiess Contractors Sangatta Project.</i>	Karyawan)	pencahayaannya dan penerangan - Pemakaian peralatan kerja - Kondisi fisik pegawai Kinerja Kerja (Y) : - Jumlah pekerjaan - Kualitas pekerjaan - ketepatan waktu - kehadiran - kemampuan kerja sama	menggunakan program SPSS 21.	terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Mining Production PT Thiess sebesar 88,6 %, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian
4.	Mochammad Haikal Aisy, Herdiyana and Angka Priatna (2022) <i>Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan</i>	Variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Keselamatan dan kesehatan kerja (X) : - Faktor Lingkungan Kerja - Faktor Manusia - Faktor alat dan mesin kerja - Perlindungan Karyawan	Analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi rank spearman dan analisis determinasi.	Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi rank spearman sebesar = 0,397. menunjukkan bahwa tingkat hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan berada

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Bagian Bagian pemeliharaan pada PT.PLN (Persero) UIT JBB UPT Durikosambi.</i>		Kinerja Karyawan (Y) : - Kualitas - Kuantitas - Waktu Penyelesaian - Taat Asas - Pengawasan		pada kategori rendah. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 15,76% dan sisanya 84,23% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi thitung > ttabel (3,178 > 2,005) terima H_a dan tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan PT. PLN

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					(PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.
5.	Aprianti, Santi and Muharam, Hari and Yunsita, Nancy (2018) <i>Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Ravindo Rejeki.</i>	Variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) : - Mengukur dan mengawasi - Pencegahan kecelakaan - Pencegahan penyakit - Manajemen tekanan - Program kesehatan Kinerja Karyawan (Y) : - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas - Kemandirian	Metode analisis yang digunakan kuantitatif statistik, analisis data yang digunakan koefisien korelasi product moment menggunakan aplikasi SPSS.	Berdasarkan dari hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,625$. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3906 atau 39,06%. Hal ini menunjukkan bahwa 39,06% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel program keselamatan dan kesehatan kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Sedangkan 60,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,602 > 1,995$), yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang relevan dengan jabatannya. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan independensi adalah contoh indikator kinerja. Para pengusaha tentu ingin agar karyawannya berkinerja baik dan memberikan pengaruh positif terhadap bisnis. Namun, hal ini sulit dicapai karena tingkat kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai keadaan.

Mengembangkan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawannya. Setiap karyawan akan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja berkat adanya program ini, yang menjamin kesehatan dan keselamatan kerja secara fisik, sosial, dan psikologis bagi setiap pekerja. Program K3 merupakan prosedur berkelanjutan yang diterapkan selama menjalankan tugas bisnis dan pekerjaan. Selain itu, sangat penting untuk melakukan tinjauan berkala terhadap penerapan manajemen K3 guna menjamin bahwa sistem yang ditetapkan perusahaan telah cukup melindungi karyawannya. Sistem K3 harus dimodifikasi jika sistem yang berlaku saat ini dinilai kurang memadai untuk memberikan perlindungan.

Sebagai variabel “X” yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Mangkunegara (2016), adalah: “keselamatan dan kesehatan kerja adalah situasi yang aman atau terlindungi dari bahaya, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Risiko terhadap keselamatan kerja meliputi hal-hal seperti kecemasan terhadap arus listrik, kebakaran, terkilir, lecet, memar, patah tulang, dan kehilangan bagian tubuh, penglihatan, dan pendengaran.”

Mangkunegara (2016) mengemukakan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi:

1. Pemakaian peralatan kerja
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
2. Pengaturan Udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
4. Keadaan tempat Lingkungan kerja
Penyusunan dan penyimpanan barang- barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya. ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan
Kerusakan pada indera, perilaku tidak menentu, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, kemampuan kognitif dan persepsi yang buruk, motivasi kerja yang rendah, perilaku yang tidak bertanggung jawab, dan ketidaktahuan tentang praktik tempat kerja yang aman merupakan contoh bahaya di tempat kerja.

Selanjutnya sebagai Variabel “Y” yaitu kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2019) mengemukakan indikator Kinerja karyawan, meliputi:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Sedangkan menurut Robbins (2015) mengemukakan indikator Kinerja karyawan, meliputi:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa indikator dari kedua para ahli di atas yang menggambarkan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Coats Rejo Indonesia.

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan perusahaan. Karyawan akan merasa aman. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial pastilah akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Difa Ferdianshah (2021) yang berjudul Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT Tridasa Jaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa antara (K3) dengan kinerja karyawan PT Tridasa Jaya memiliki hubungan yang positif, kuesioner (K3) dengan kinerja karyawan pada PT Tridasa Jaya dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,553 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah kontelasi penelitian yang tergambar sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, diduga terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Coats Rejo Indonesia.