

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT HOLI KARYA SAKTI KECAMATAN TEGOWANU KABUPATEN
GROBOGAN**



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S-1 Manajemen

Disusun Oleh :

**Teresania Nur Raharyadanti
12201093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
STIE BANK BPD JATENG
2024**

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT HOLI KARYA SAKTI KECAMATAN TEGOWANU
KABUPATEN GROBOGAN**

Teresania Nur Raharyadanti

12201093

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

masharipwd@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT Holi Karya Sakti di Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan. Populasi penelitian ini meliputi karyawan bagian produksi yang ada di PT Holi Karya Sakti yang ada di Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan. Sampel penelitian ini berjumlah 100 karyawan bagian produksi. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS (Statistical Program for Social Science). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Diperoleh hasil nilai R square sebesar 0,274 atau 27,4%.

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, K3, Kinerja karyawan

Abstrack

The purpose of this research is to determine the effect of Occupational Health and Safety (K3) on employee performance at PT Holi Karya Sakti in Tegowanu District, Grobogan Regency. The population of this research includes production employees at PT Holi Karya Sakti in Tegowanu District, Grobogan Regency. The sample for this research consisted of 100 production employees. This research uses primary data as a data source obtained from the results of the questionnaire. This research is quantitative research using simple linear regression. The tool used in this research is IBM SPSS (Statistical Program for Social Science). The results of this research show that the Occupational Health and Safety (K3) variable has a positive and significant effect on employee performance. The R square value obtained was 0,274 or 27,4%.

Keywords : Occupational Health and Safety, K3, Employee performance

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin erat menuntut perusahaan untuk mengintensifkan segala sumber daya yang dimilikinya dalam melahirkan produk yang berkualitas. Kualitas produk yang dihasilkan tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Faktor-faktor produksi suatu perusahaan seperti modal, mesin, dan bahan dapat bermanfaat apabila dikelola oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia seperti karyawan tidak lepas dari permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja selama bekerja.

PT Holi Karya Sakti (HKS) merupakan perusahaan internasional yang menciptakan sarung tangan olahraga bertaraf tinggi, mempekerjakan total 1200 pekerja dan awalnya berlokasi di Penggaron lalu kemudian dipindahkan ke Tegowanu, Kabupaten Grobogan. Menurut sumber Radar Kudus, dimana pada 26 Juli 2022 terjadi kecelakaan kerja dengan pekerja *ironing* atau pemanas gosok. Hal tersebut menjadi perhatian bagi perusahaan untuk memperhatikan beberapa aspek kesehatan dan keselamatan kerja para karyawannya.

Suasana ruang kerja di PT Holi Karya Sakti (HKS) memiliki keadaan yang cukup baik dengan adanya ventilasi di setiap ruangan serta lantai yang bersih akan membuat para karyawan merasa nyaman.

Keselamatan kerja menjadi salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam dunia industri modern, terutama bagi yang bertaraf internasional. Kondisi kerja dapat diterima sedemikian rupa sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan. Kecelakaan dan kondisi kerja yang berisiko menyebabkan cedera, penyakit, cacat bahkan kematian bagi pekerja. Dan yang harus diperhatikan adalah berkurangnya daya guna dan produktivitas pekerja pada perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan cara membuat karyawan merasa aman dan dilindungi oleh perusahaan. Perusahaan harus selalu berusaha untuk menjaga semua karyawannya agar tetap dapat bekerja secara optimal. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan salah satunya yaitu menjaga karyawannya dengan cara memberikan jaminan kesehatan karyawan serta menjamin keselamatan kerja karyawan. Saat ini resiko kesehatan dan keselamatan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kesehatan dan keselamatan kerja karyawan tidak dapat ditebak atau diprediksi. Tidak selamanya karyawan akan merasa selalu fit, terkadang karyawan sakit saat bekerja karena kelelahan atau mengalami kecelakaan.

Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan tidak hanya sekedar diperhatikan saja oleh perusahaan, tetapi perusahaan harus memberikan jaminan terhadap kesehatan serta keselamatan kerja karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menjalin kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan menjalin kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan dapat menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya. Selain menyediakan BPJS, perusahaan juga harus memiliki poliklinik yang mana poliklinik perusahaan merupakan salah satu pilihan yang tepat, karena poliklinik perusahaan dapat menjadi salah satu sub sistem dari manajemen K3 di perusahaan.

Dengan adanya poliklinik perusahaan dengan sendirinya, pelayanan kesehatan tenaga kerja dan pengelolaan lingkungan kerja dapat dilakukan bersama. Berbeda dengan sistem pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh pihak eksternal yang hanya menekankan aspek pelayanan kesehatan tenaga kerja khususnya segi kuratifnya. Hal lain yang harus diperhatikan lagi oleh perusahaan ialah untuk melindungi pekerja, perusahaan perlu mempersiapkan alat pelindung diri dan sudah menjadi kewajiban pekerja untuk memakai alat pelindung diri dengan benar. Berdasarkan data investigasi kesehatan perusahaan, ditemukan bahwa 49,5

persen pekerja mengalami retensi urin dan penyakit paru yang obstruktif dan 63,3 persen karyawan jarang menggunakan alat pelindung diri. Disamping itu pemasangan rambu K3 berupa spanduk/papan peringatan harus digalakan guna mencegah atau meminimalkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) serta mengingatkan pekerja atau tamu perusahaan tentang potensi bahaya, akan tetapi, rambu K3 memang bukan upaya pengendalian utama dan tidak dapat menghilangkan bahaya sepenuhnya, hanya dapat meminimalisir. Selanjutnya, perusahaan perlu melakukan perawatan mesin/machine maintenance guna kelancaran proses produksi.

Menurut data Kemenaker sumber dari situs BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kecelakaan kerja melonjak dalam lima tahun terakhir selama periode 2019 hingga Oktober 2023. Khusus di wilayah Jateng, terjadi 33.336 kasus di 2023 saja. Hal yang dilakukan yaitu dengan memberikan bantuan 1.850 paket nutrisi bagi karyawati dan sertifikasi untuk 170 pengemudi alat berat di lingkungan pabrik.

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau berdasarkan dua aspek, yakni aspek filosofis dan metode. Secara filosofis, keselamatan kerja merupakan suatu konsep pemikiran dan upaya nyata untuk menjamin keberlangsungan tenaga kerja pada khususnya dan setiap orang pada umumnya serta hasil kerja dan budayanya dalam mewujudkan masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Kepmen Ketenagakerjaan RI No. Kep. 463/MEN/1993 yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin pekerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan terjaga dan sehat serta seluruh sumber daya produksi dapat digunakan dengan aman dan efisien. Menurut Widodo (2015:234), K3 adalah sektor yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja pada suatu lembaga atau proyek. Sedangkan definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Rivai dalam Yopie (2018:7) adalah keadaan fisiologis, fisik, dan psikologis pekerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi seluruh pekerja dari petaka dan sakit akibat kerja selama bekerja. Pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi seluruh pekerja dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Seluruh karyawan tanpa terkecuali bekerja secara maksimal apabila mendapat jaminan tentang keselamatan dan kesehatan kerja pekerja (Reza Maulana A: 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu gagasan dan upaya untuk menjamin kesempurnaan dan integritas, baik fisik maupun mental. Berkat keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman apabila bahaya pekerjaan sekecil apapun dapat dihindari, dan pekerjaan dikatakan nyaman bila pekerja merasa betah sehingga tidak mudah lelah. sebagaimana dikemukakan oleh Rejeki (2015:143) bahwa "Pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja berupaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan kerja fisik dan mental pada khususnya serta hasil kerja dan budaya masyarakat pada umumnya menuju keadilan dan masyarakat sejahtera". Salah satu faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pekerja untuk meminimalkan masalah kecelakaan kerja dan akibat kegagalan lingkungan kerja dan mesin akibat kelalaian atau kerusakan manusia. pada mesin itu sendiri. Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2009:161), keselamatan kerja adalah perlindungan pekerja terhadap luka-luka akibat kecelakaan kerja. Bahaya keselamatan adalah hal-hal di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kebakaran, memar, keseleo, patah tulang, cacat penglihatan dan pendengaran. Lingkungan kerja mempunyai peran yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengacu

pada beberapa perspektif diantaranya lingkungan yang menunjang pekerjaan, susunan organisasi, hal lain yang menunjang seperti tempat peribadatan, kafetaria/kedai agar kinerja karyawan maksimum karena jika lingkungannya nyaman dan aman maka akan memberikan hasil kerja yang baik. Selain itu rancangan mengenai jumlah ruang kerja, keteraturan tataletaknyaserta tingkat kepercayaan yang diberikan berpengaruh pada kinerja, dan kinerja pegawai.

Kesehatan merupakan aset yang tidak dapat dinilai dengan harga, Oleh sebab itu tenaga kerja yang sehat bugar merupakan aset berharga bagi suatu negara. Indeks Kesehatan Indonesia menempati peringkat keempat di Asia Tenggara dengan nilai 56,6 pada rentang skala 1-100, dengan skor kesehatan global sebesar 40,2 (*Nuclear Threat Initiative, Johns Hopkins Center for Health Security, The Economist Intelligence Unit, Oktober 2019*). Dimana indeks kesehatan indonesia 16.4 poin lebih tinggi dari indeks kesehatan global, tetapi peningkatan kesehatan perlu di tingkatan lagi demi menciptakan Sumber Daya Manusia yang lebih sehat. Indeks Kesehatan tersebut berasal dari enam kategori penilaian yakni tindakan protektif, pendeteksian dan pelaporan, cepat tanggap dalam merespons, sistem kesehatan, mengacu terhadap standar internasional, dan risiko lingkungan. Kesehatan pekerja merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas jangka panjang organisasi. Banyak penelitian memperlihatkan keterkaitan langsung antara tingkat produktivitas dan kesehatan umum serta kesejahteraan tenaga kerja (Harnois, G, & Gabriel, P, 2000).

Menurut C Meggison yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) bahwa istilah keselamatan mencakup dua unsur yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari derita, kerusakan atau kemudaratannya ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Jika Menurut Suma'mur (2001:104) "keselamatan kerja merupakan kesatuan bagi karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang ketika bekerja diperusahaan". Sedangkan Menurut Situmorang (2003:1) keselamatan dan kesehatan kerja bisa dipaparkan sebagai filosofis dan keilmuan. Secara filosofis yaitu suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin kepaduan dan kesatuan baik jiwa dan ragapara pekerja, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan kesehatan kerja merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Penerapan pemberian sebuah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Hingga kini belum dapat dinyatakan berhasil dalam mengurangi kecelakaan kerja di Indonesia. Sebab, berdasarkan data BPJS ketenagakerjaan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2017 sampai 2019 menunjukkan tingkat kecelakaan kerja yang cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Dapat diketahui bahwa ketika terjadi kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, selain itu karyawan bisa mengalami kecacatan atau sakit yang sementara dan tidak memungkinkan untuk bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat sehingga untuk pengobatan atau memberi santunan melalui sistem pemberian kompensasi untuk menumbuhkan semangat kerja yang tentu akan meningkatkan kinerja pegawai.

Manfaat penerapan K3 di tempat kerja sangat besar. Salah satunya adalah meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan. Dengan menerapkan K3, karyawan dapat terhindar

dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selain itu, penerapan K3 juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Tempat kerja yang dirasa aman dan nyaman serta karyawan yang sehat akan lebih produktif dan giat dalam bekerja.

Selain itu, penerapan K3 dapat membantu perusahaan mengurangi risiko kerugian finansial. Dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, perusahaan dapat menghemat biaya pengobatan dan kompensasi. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan reputasi dan reputasi baik di mata masyarakat dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan aman. Salah satu faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai guna meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja terhadap lingkungan kerja, serta kegagalan mesin akibat kelalaian manusia atau terjadi eror pada mesin itu sendiri.

Kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam kurunwaktu tertentu, kemudian diukur hasilnya. Hal itu bisa berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bisa diselesaikan seseorang atau individu dalam waktu tertentu. Beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja seperti di bawah ini menjadi dasar penentuan variabel kinerja. ada beberapa cara untuk mengukur kinerja, yaitu: a) Kuantitas/jumlah pekerja b) Kualitas kerja pekerja c) Pengetahuan tentang pekerjaan karyawan d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan e) Keputusan yang diambil f) Perencanaan kerja karyawan/buruh g) Daerah organisasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai/didapat oleh pegawai/karyawan dalam suatu periodewaktu. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Rofiatun (2011) ada banyak pendapat mengenai kinerja, pengertian kinerja menurut adalah hasil yang dicapai seseorang dalam bidangnya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu dan dinilai oleh orang tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2006), kinerja adalah hasil kerja yang didasarkan pada ketrampilan, *experience*, kesungguhan dan waktu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2010) menjelaskan efisiensi adalah hasil kerja yang dilakukan perorangan ataupun sekelompok orang dalam sebuah organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara sah tanpa adanya pelanggaran hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut sumber Kemenaker bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk memastikan bahwa setiap pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan sehat serta bebas dari bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, cedera, atau kerusakan kesehatan. Sedangkan menurut (ILO 2008), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah ilmu untuk antisipasi, rekognis, evaluasi dan penanggulangan bahaya yang muncul di tempat kerja yangmana berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja, serta dampak yang mungkin bisa dirasakan oleh komunitas sekitar dan lingkungan umum.

Menurut sumber situs WHO kesehatan kerja merupakan suatu bidang pekerjaan di bidang kesehatan masyarakat dalam meningkatkan dan mempertahankan tingkat kesejahteraan fisik, mental dan sosial. Sedangkan menurut Mansyur (2018)“Kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam melakukan pekerjaan yang sehat, aman dan terbebas dari pengaruh buruk di

lingkungan kerja. ” Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelayanan kesehatan kerja adalah upaya penerapan aturan untuk melindungi kondisi pekerja/tenaga kerja dari kejadian atau kondisi yang dapat membahayakan kesehatan pekerja/pegawai, baik dalam keadaan sehat, fisik, atau secara sosial agar mereka dapat bekerja lebih maksimal dan produktif.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Mangkunegara, 2015) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu gagasan dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan kerja fisik dan mental pada khususnya, serta hasil kerja manusia pada umumnya dan kebudayaan menjadi masyarakat yang adil dan makmur. (Mathis dan Jackson, 2013) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, damai dan mencegah gangguan fisik dan mental serta dilakukan dengan bimbingan dan pelatihan, memimpin dan membimbing pelaksanaan tempat kerja karyawan. latihan dan memberikan bantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik pada otoritas negara maupun perusahaan tempat pekerja bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017), keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengendalian manusia, mesin, bahan, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak terluka. Menurut (Sedarmayanti, 2017), indikator keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari 3 (tiga) indikator yang meliputi lingkungan kerja, manusia (karyawan), serta alat dan mesin kerja. Sedangkan (Mondy, 2008), pengertian keselamatan kerja adalah perlindungan pekerja terhadap kecelakaan yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Keselamatan kerja juga mengacu pada mesin, pesawat terbang, peralatan kerja, material dan proses pengolahan, permukaan kerja dan lingkungan kerja, serta metode pelaksanaan pekerjaan dan proses produksi.

2.1.2 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:161), dalam bukunya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain adalah :

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak mengakibatkan ruang gerak menjadi terbatas.
- b. Pengaturan Udara
Ventilasi ruang kerja yang buruk (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak sedap) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan kerja
Pengamanan peralatan kerja yang telah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental karyawan
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi

yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.3 Dampak diterapkannya K3

Kecelakaan kerja adalah pekerjaan yang tidak dikehendaki, tidak terencana, dan tidak diduga sehingga menimbulkan kerugian. Tidak ada seorang pun yang menginginkan kecelakaan karena banyak kerugiannya. Oleh karena itu, karyawan harus mengetahui dampak K3 terhadap karyawan atau perusahaan. Berikut ini beberapa dampak terhadap kesehatan dan keselamatan kerja :

1. Dampak terhadap pekerjaan
 - a. Kecelakaan dapat menyebabkan cedera bahkan kematian, yang dapat mengakibatkan cedera atau kematian.
 - b. Karyawan kehilangan waktu kerja karena harus dirawat baik oleh paramedis perusahaan maupun di rumah sakit.
 - c. Pendapatan karyawan berkurang akibat hilangnya waktu kerja yang dihabiskan.
2. Dampak terhadap perusahaan
 - a. Perusahaan kehilangan karyawan yang terlatih atau terdidik.
 - b. Kerugian akibat biaya kecelakaan, baik korban maupun unit kerja yang rusak akibat kecelakaan tersebut.
 - c. Kerugian produksi tentu saja produksi terhenti akibat kecelakaan..

2.1.4 Manfaat Penerapan K3 di Tempat Kerja

Manfaat penerapan K3 di tempat kerja sangat besar. Salah satunya adalah meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan. Dengan menerapkan K3, karyawan dapat terhindar dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selain itu, penerapan K3 juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang sehat dan merasa aman di tempat kerja akan lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja.

Penerapan K3 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 reputasi dan citra baik di mata masyarakat. Manfaat atau fungsi K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) ada banyak. Manfaat atau fungsi K3 tersebut akan dirasakan oleh pekerja, perusahaan, masyarakat, keluarga bahkan hingga ke negara. Kita sebaiknya mampu untuk memahami manfaat atau fungsi K3 sehingga kita mampu meyakinkan berbagai pihak untuk setuju dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Secara keseluruhan, fungsi K3 atau manfaat K3 untuk berbagai macam pihak adalah:

- a. Pekerja dapat mamahami bahaya dan risiko atas pekerjaannya
- b. Pekerja paham akan tindakan pencegahan agar tidak terjadi kecelakaan
- c. Pekerja paham hak dan kewajibannya khususnya dalam peraturan Keselamatan dan kesehatan kerja

- d. Pekerja mengerti akan situasi dan melakukan tindakan dalam keadaan darurat seperti kebakaran, gempa, kecelakaan, dan sebagainya
- e. Perusahaan paham bagaimana melindungi pekerjanya dan fasilitas produksi dari kecelakaan kerja ataupun kelalaian akibat kerja
- f. Perusahaan dapat mengurangi *loss time* yang terjadi karena kecelakaan kerja
- g. Perusahaan dapat mengurangi dari tingginya biaya atau tagihan asuransi
- h. Perusahaan dapat patuh terhadap regulasi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja
- i. Perusahaan mendapatkan citra positif karena penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja baik dari pekerja, keluarga pekerja, masyarakat, dan juga negara

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan di semua tempat kerja.

Adapun manfaat atau fungsi K3 yang dapat dirasakan oleh berbagai pihak antara lain yang diulas lebih dalam adalah sebagai berikut:

2.1.5 Manfaat K3 untuk Pekerja

Berikut merupakan manfaat atau fungsi keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja antara lain:

- a. Pekerja mamahami bahaya dan risiko dari pekerjaannya
- b. Pekerja memahami tindakan pencegahan agar tidak terjadi kecelakaan
- c. Pekerja memahami hak dan kewajibannya khususnya dalam peraturan terkait dengan Keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Pekerja mengetahui bagaimana bertindak dalam keadaan darurat seperti kebakaran, gempa, kecelakaan, dan sebagainya
- e. Pekerja mampu berpartisipasi untuk membuat tempat kerjanya lebih aman
- f. Pekerja dapat melindungi rekan kerjanya dari risiko kecelakaan kerja
- g. Pekerja mampu untuk menghindarkan keluarganya dari penyakit-penyakit yang mungkin bisa tertular dari tempat kerja
- h. Pekerja mampu untuk tetap memiliki penghasilan
- i. Pekerja mampu untuk tetap berkontribusi terhadap perekonomian keluarganya

2.1.6 Fungsi K3 untuk perusahaan

Adapun manfaat atau fungsi Keselamatan dan kesehatan kerja untuk industri adalah:

- a. Perusahaan dapat melindungi pekerjanya terhadap kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja
- b. Perusahaan dapat mengurangi waktu yang hilang yang terjadi karena kecelakaan kerja
- c. Perusahaan dapat mengurangi tingginya biaya atau tagihan asuransi
- d. Perusahaan dapat patuh terhadap regulasi atau aturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja

- e. Perusahaan mendapatkan citra positif karena penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja baik dari pekerja, keluarga pekerja, masyarakat, dan juga negara
- f. Perusahaan dapat memperoleh berbagai penghargaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja
- g. Perusahaan mampu melindungi nilai saham akibat kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja yang terjadi
- h. Perusahaan dapat terlindungi dari denda yang muncul akibat kecelakaan kerja
- i. Menurunkan biaya kesehatan dan asuransi yang timbul
- j. Meningkatkan produktivitas barang dan jasa
- k. Perusahaan memperoleh kontrak kerja yang baik
- l. Munculnya peluang bisnis.

2.2. Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja mempengaruhi besarnya kontribusi terhadap organisasi. Peningkatan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi fokus peningkatan kinerja organisasi, sebagaimana dikemukakan Maltis dalam sebuah artikel (Rafiq, 2019). Menurut Hasibuan (2006), efisiensi adalah hasil pekerjaan yang diberikan kepada seseorang berdasarkan keterampilan, pengalaman dan ketelitian. Sedangkan Mangkunegara(2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

2.2.2 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti, kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam lingkup organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika. Berdasarkan pengertian kinerja diatas, Indikator kinerja menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2009) kinerja, meliputi :

1. Kualitas. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta ketrampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas. Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau jumlah hasil kerja unit yang telah diselesaikan oleh karyawan.
3. Ketepatan Waktu/*Timeliness*. Aspek ini merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai 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
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula 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
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja
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.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Muhsin (2015)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Jatim Jaya Perkasa Kabupaten Rokan Hilir.	Kuantitatif	Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Jatim Jaya Perkasa kabupaten Rokan Hilir baik secara parsial maupun simultan.
Effendi Sinuhaji (2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Kuantitatif	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Nurlaela (2019)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pulau Lemon Manokwari.	Kuantitatif	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
Siti Nur Madina (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Apie Indo Karunia).	Kuantitatif	Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
Derita Qurbani (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Cabang BSD.	Kuantitatif	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terhadap kinerja karyawan sebesar 21,33%, selebihnya 78,67% dipengaruhi faktor lain.
Ida Ayu Er. Meytha Gayatri (2020)	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan pada PT UOB Indonesia Cabang Bengkulu.	Kuantitatif	T hitung dari 14,863 dan T tabel adalah 2,0003 atau (14,863 > 2,0003), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja karyawan di PT UOB Indonesia Cabang Bengkulu.

a. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan topik yang sangat penting dalam perusahaan, karena akibat dari penyakit atau kecelakaan kerja, tidak hanya merugikan karyawannya saja, tetapi juga merugikan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung dan biasanya juga mempengaruhi reputasi perusahaan. Menurut I Komang Ardana, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan untuk menjamin pekerja dan orang lain di tempat kerja selalu selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi digunakan dengan aman (Tannady, 2017). . Sedangkan menurut Kasmir (2016), keselamatan kerja merupakan kegiatan perlindungan menyeluruh terhadap seorang pekerja, sedangkan pelayanan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga kesehatan pekerja dalam bekerja. Memiliki sistem K3 dapat menjamin keselamatan pekerja sehingga mereka tidak terluka atau sakit. Oleh karena itu, kesehatan dan keselamatan kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting dan berdampak terhadap kinerja seorang pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin menguji kembali hubungan kedua variabel dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:.

H₁: Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1. Metode Penelitian

3.1 Prosedur Pengumpulan Data

3.1.1. Lokasi dan Individu-individu yang dipilih

Dalam pemilihan lokasi penulis memilih PT Holi Karya Sakti (HKS) yang berada di Jl. Semarang-Purwodadi KM.28, Kecamatan Tegowanu, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Penulis memilih karyawan bagian produksi sebagai responden.

3.1.2. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan dengan berupa pengisian kuesioner yang disebar oleh peneliti, dalam hal ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Holi Karya Sakti (HKS).

3.1.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek dengan jumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Diketahui jumlah populasi sebanyak 1.200 karyawan bagian produksi. Penentuan sampel menggunakan formula rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan yang ditolerir 10% (0,1). setelah dihitung:

$$n = \frac{1.200}{(1 + 1.200(0,1)^2)}$$

= 92 dibulatkan sampel menjadi 100 orang karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2010:38) adalah sebuah unit dimana berasal dari obyek serta memiliki ragam variasi tertentu dan kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu :

3.2.1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas atau sering disebut variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini digunakan satu variabel independen, yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT Holi Karya Sakti.

3.2.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat atau sering disebut variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan di PT Holi Karya Sakti.

3.3. Instrumen Penelitian

Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian adalah alat atau metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen dilakukan kepada 100 karyawan PT Holi Karya Sakti yang masuk dalam sampel penelitian. Uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi:

3.3.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan tidak membuat kesimpulan terlebih dahulu. (Sugiyono, 2019:206).

3.3.2. Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan sesuatu apa yang harusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghoha (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan software SPSS. Korelasi setiap item pernyataan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson, yang mana nilai r_{xy} diperoleh dengan harga r *product moment* dengan taraf signifikan 0,05. Bila $r_{xy} > r_{tab}$ maka item tersebut dinyatakan valid.

3.3.3. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:121) Uji reliabilitas merupakan hasil pengukuran yang dilakukan dengan item yang sama untuk menunjukkan tingkat keakuratan dan ketelitian kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus

valid juga harus reliabel. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien Cronbach's Alpha dengan ketentuan:

- a. Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Rumus yang digunakan pada uji reliabilitas yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

3.3.4. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:76), uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas sama-sama normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

3.3.5. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut Sugiyono (2019:79) adalah suatu uji apabila model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Apabila nilai Tolerance diatas angka 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.3.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:178) adalah uji yang dilakukan apabila terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.3.7. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.3.8. Uji Hipotesis t dan f

Uji t atau uji parsial adalah untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Sedangkan uji f atau uji serentak adalah uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.