

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN TONASA

NURUL AN'AMTA



DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020



SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN TONASA

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

NURUL AN'AMTA
A21115329



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**



SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN TONASA

disusun dan diajukan oleh

NURUL AN'AMTA

A21115329

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, Desember 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



Acc 4 Sidney 3/12 - 2019

Dr. Ria Mardiana Yusuf, SE.,M.Si
NIP. 19670518 199203 2 001



Insany Fitri Nurgamar, SE.,M.M
NIP. 19881205 201504 2 002

Mengetahui,
Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Dian Anggraec Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D
NIP.19620405 198702 2 001



SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN TONASA



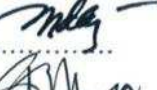


disusun dan diajukan oleh

NURUL AN'AMTA

A21115329

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 9 Januari 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.si	Ketua	1. 
2.	Insany Fitri Nurqamar, SE., MM	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Fauziah Umar, SE., MS	Anggota	4. 
5.	Dr. Kasman Damang, SE., ME	Anggota	5. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D
NIP. 19620405 198702 2 001



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul An'amta
NIM : A211 15 329
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN TONASA

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 8 Januari 2020

Yang membuat pernyataan



METERAI
TEMPEL
TGA
1A125AHF115728695
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nurul An'amta



PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Maha Besar dan Maha Suci Allah SWT yang telah memberikan izin-Nya untuk mengetahui sebagian kecil dari ilmu yang dimiliki-Nya. Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas perkenaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN TONASA”. Salam dan Salawat atas junjungan Nabi Muhammad SAW, Nabi yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan-persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Selama penelitian ini banyak kendala dan kesulitan yang penulis temui, namun berkat petunjuk, arahan, bantuan moril dan materil serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, maka kendala dan kesulitan tersebut dapat diatasi.

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang telah memberi dukungan, bantuan, bimbingan, serta senantiasa membersamai hingga saat ini. Khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA selaku rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.



3. Ibu Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D dan Bapak Andi Aswan, SE, MBA., DBA sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE., M.Mgt selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Ibu Dr. Ria Mardiana Yusuf, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing I dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, SE., M.M selaku dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan bantuan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan nasehat dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Orang tua tercinta, Bapak Muh Saleh S.Pd dan Ibu Hidayah A.Ma, Pd., Alhamdulillah sampai saat ini terus berdoa tanpa mengenal lelah dalam memberikan yang terbaik kepada saya, semoga Allah selalu menjaga kita semua.
7. Saudara-saudara ku yang tersayang. Husnita Saleh, Bahrul Baba Ali, Rahmita Saleh, Ichsan Faturrachman, Firman Mapparenta, Hikmawati Hamka, dan St. Amalia Permata, terima kasih atas segala dukungan, dorongan, doa dan selalu menyemangati penulis selama kuliah. Semoga kelak kita semua bisa menjadi anak yang Sholeh dan Sholehah. Aamiin.
8. Pak Djumhari di bagian Diklat PT Semen Tonasa yang telah mengurus administrasi penelitian, Pak Bahrul di Departemen Tambang yang telah membantu menyebarkan kuesioner, Pak Aldes di bagian K3 yang telah menerima peneliti, memberikan arahan dan masukan, Pak Haji Tajau, Pak Nur dan Pak Wahyu selaku staf di bagian K3 yang telah mengantarkan peneliti untuk menyebar kuesioner serta seluruh Karyawan PT Semen



Tonasa yang telah membantu penulis untuk memperoleh izin meneliti dan melakukan penelitian ini.

9. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si, Ibu Fauziah Umar SE., MS, dan Pak Dr. Kasman Damang, SE., ME selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukannya dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pengasuh yang telah membekali ilmu kepada penulis selama mengikuti kuliah.
11. Kepala sekretariat akademik Departemen Manajemen Pak Asmari Junaid SE, Staf Sekretariat Departemen Manajemen Pak Tamsir dan Pak Suherman, juga sekretariat akademik FEB-UH Pak Bur, Pak Safar, Ibu Sahari Bulan, dan sekretariat kemahasiswaan FEB-UH Pak Masse serta pegawai-pegawai lainnya di FEB-UH yang sangat membantu proses administrasi selama proses perkuliahan ini.
12. Kepala *E-Library* Ibu Fausiah SE dan Bagian Keaman Pak Muh. Yusuf Mahmud terima kasih selama ini banyak membantu urusan buku dan wifi kampus di *E-library* FEB-UH.
13. Teman-teman International Class Program A dan B yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah setia menjadi teman yang kompak meskipun akhirnya kita dibubarkan.
14. Teman-teman Drei Donut St. Nurrahmah Irfan, Syahrul Ramadhan, Mujtahidah Taufiq, Muh Syahid, Anita Fitryani, Annisa Aulia Armand, Ahmad Sajjad, dan Asrul Wahyudi yang telah mendukung usaha kecil ini dari sejak angan-angan hingga akhirnya laa yamutu wa laa yahya.
15. Teman-teman Sanggar Seni Budaya Panranga yang telah mewadahi

emuda-pemudi dikampung halaman untuk meleak seni, budaya dan isu-



isu sosial, me- kembali tradisi, mengajarkan organisasi selama 7 tahun kebersamaan kita. Assamaturukki' naki A'bulo Sibatang.

16. Teman-teman angkatan Fratello 2015, banyak berinteraksi selama di kelas maupun di luar kelas, terima kasih atas kebersamaan dan kenangannya selama masa perkuliahan.
17. Teman-teman magang Frekuensi 2017 dan pengurus EBS FM Unhas, terima kasih telah menjadi rumah selama masa perkuliahan, meskipun tidak berakhir indah, tapi tetap saja pengalaman dan pelajaran tak akan pernah terlupakan.
18. Kepada teman-teman KKN gelombang 99 Bilateral dari Universitas Hasanuddin dan Universitas Andalas, terima kasih untuk semua pengalaman dan pelajaran selama KKN dan pasca KKN.
19. Kepada Bapak Syafril, Ibu Indra Yenti, Nenek Hj Asma, Alm. Nenek Aisyah, Tek It Idrawati, Pak Wali Anwar S.Sos dan seluruh masyarakat Aie Angek sadoalahnyo yang telah menerima dan membimbing selama KKN di Kab. Tanah Datar, Sumatera Barat.
20. Bapak/Ibu karyawan/Karyawati PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) yang telah membantu penulis melaksanakan program magang dan mengenalkan banyak hal di dunia kerja.
21. Rekan-rekan Program Mahasiswa Magang Bersertifikat PT. BKI yang telah menjadi co-worker yang seru dan solid selama program berlangsung.
22. Kepada siapapun orang yang mengenal penulis dan membantu penulis dalam penyelesaian karya ini, terima kasih banyak dan mohon maaf karena tidak bisa disebut satu persatu.



penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna sebagai sebuah karya ilmiah. Oleh karena itu, kritik dan saran

yang membangun akan sangat berguna untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.
Aamiin. *Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, 8 Januari 2020

Nurul An'amta



ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN TONASA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Semen Tonasa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari survei pada objek penelitian menggunakan metode kuesioner dan kemudian diolah menggunakan program komputer Excel Statistic Analysis dan SPSS untuk Windows. Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Semen Tonasa sebanyak 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Semen Tonasa dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. (2) Sementara kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,39. (3) Lalu keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to analyze the effect of the safety and health on employee performance at the Production Division in PT Semen Tonasa. The data used in this study are primary data obtained from the survey on the research object using methods of questionnaire and processed using computer program Excel Statistic Analysis and SPSS for Windows. The research sample was the employees of the Production Division at PT Semen Tonasa as many as 77 respondents. The results showed that: (1) the safety work variable had a significant effect on employee performance at Production Division in PT Semen Tonasa with a significance value of 0,00. (2) While the health work variable had no significant effect on employee performance with a significance value of 0,39. (3) Then the safety and health have a joint effect on employee performance with a significance value of 0,00. Overall, these results have shown that not all the hypotheses could be accepted.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	vii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	19
2.3 Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
2.4 Kinerja Karyawan	25
2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
2.6 Kerangka Pikir	32
2.7 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
Waktu dan Waktu	35
Populasi dan Sampel	35
Metode Dan Sumber Data	37



3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	38
3.7 Instrumen Penelitian.....	42
3.8 Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.2 Deskripsi Data	49
4.3 Pembahasan Uji Hipotesis	63
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

Table 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	28
Table 3.1 Tabel Krejcie.....	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	40
Tabel 3.3 Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	50
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Keselamatan Kerja (X1).....	51
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan Kerja (X2).....	53
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y).....	54
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1).....	56
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X2).....	56
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel 4.8 Nilai Koefisien.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Konsumsi Semen Domestik.....	2
Gambar 1.2 Volume Produksi dan Penjualan	8
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri manufaktur di Indonesia telah mengalami kemajuan dan mendapat perhatian yang sama dengan perkembangan sektor industri lain. Industri manufaktur telah memberikan kontribusi yang esensial bagi perekonomian Indonesia, meskipun dalam perkembangannya menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Era industri saat ini telah menimbulkan peningkatan usaha industri dan pabrik secara besar-besaran melalui proses mekanisasi yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi (Mulyani, 2019). Perkembangan tersebut didasari oleh penemuan berbagai mesin canggih dengan kemampuan, kecepatan dan tingkat akurasi yang tepat yang mampu mendorong peningkatan produksi.

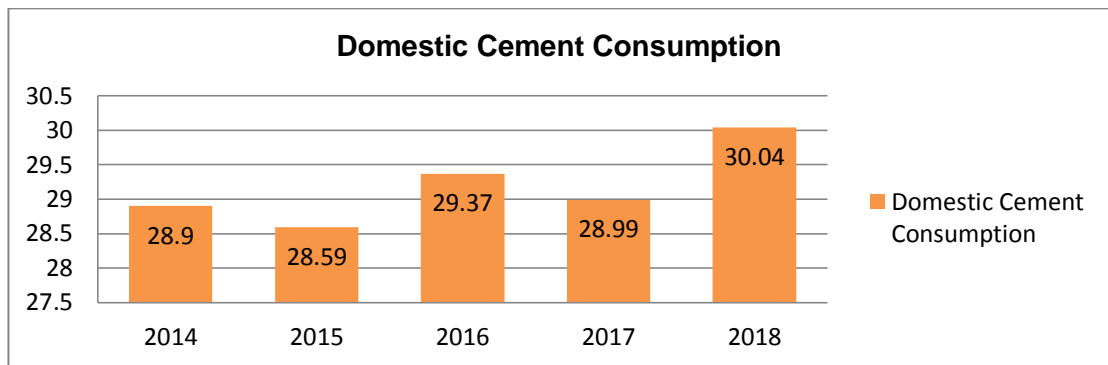
Salah satu industri manufaktur yang ada di Indonesia adalah industri semen. Sebagai komoditas strategis, semen dianggap menjadi kebutuhan pokok pembangunan di zaman modern ini. Asosiasi Semen Indonesia (ASI) menyebutkan bahwa konsumsi semen dalam negeri dalam sepuluh tahun terakhir tertinggi pada tahun 2011, yaitu 17,7% dengan volume 48 juta ton dan pada saat itu kapasitas terpasang nasional 54 juta ton (<https://asi.or.id/cement-industry-in-indonesia/> diakses 2 Maret 2019)

Berdasarkan data dari Asosiasi Semen Indonesia, konsumsi semen domestik dalam lima tahun terakhir masih menunjukkan perkembangan. Pada

2018 ada peningkatan volume sekitar 1 juta ton dibandingkan dengan 2017.



Angka tren positif pada tahun 2018 dapat dilihat pada grafik berikut:



Sumber: Asosiasi Semen Indonesia (ASI) (<https://asi.or.id/cement-industry-in-indonesia/> diakses 2 Maret 2019)

Gambar 1.1 Konsumsi Semen Domestik (Ton) Tahun 2014-2018

Melihat tingginya konsumsi semen dan perkembangan industri semen yang sangat pesat, produsen semen yang ada semakin berkembang dengan tambahan kapasitas terpasang. Selain itu, perusahaan semen dari luar negeri juga mulai masuk dan menjadi pemain baru yang kiprahnya sangat dikhawatirkan pemain lokal, beberapa diantaranya dari China, yaitu: Conch Cement, Jui Sin, Haohan Cement, dan dari Thailand yaitu Siam Cement. Perusahaan-perusahaan tersebut menambah persaingan sengit dari perusahaan yang lebih dulu ada, seperti Grup Semen Indonesia, PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, PT Holcim Lafarge Indonesia Tbk, PT Semen Baturaja Tbk, dan pemain lokal lainnya (Saragih, 2018). Masuknya investor baru yang mulai membangun pabrik dan perkembangan perusahaan semen lokal secara bersamaan salah satunya dipengaruhi oleh pembangunan infrastruktur yang besar dan simultan di berbagai wilayah di Indonesia.

Pembangunan infrastruktur menjadi fokus utama pemerintah di wilayah di Indonesia saat ini khususnya di bagian timur Indonesia.

Timur Indonesia (KTI) cenderung masih tertinggal dalam beberapa hal,



misalnya pertumbuhan ekonomi dan juga pemerataan pembangunan jika dibandingkan dengan Kawasan Barat Indonesia (KBI) sehingga butuh perhatian lebih besar untuk mendorong pembangunan infrastruktur di daerah tersebut. Menurut Presiden RI, Joko Widodo, infrastruktur yang selama ini dibangun bukan hanya untuk pembangunan ekonomi tetapi untuk menciptakan keadilan bagi seluruh masyarakat Indonesia (Laucereno, 2018). Infrastruktur sendiri merupakan prasarana atau segala sesuatu yang menjadi penunjang terselenggaranya suatu proses pembangunan. Adapun sarana dan prasarana fisik menjadi hal yang vital untuk pembangunan yang mendukung kegiatan pemerintah, perekonomian, industri, dan kebutuhan masyarakat. Sementara itu pengadaan bangunan yang baik tentu ditunjang oleh bahan-bahan bangunan yang berkualitas. Sebagai jawaban untuk memenuhi tantangan infrastruktur pembangunan wilayah timur Indonesia salah satunya dengan kontribusi PT Semen Tonasa (Persero) (Syam, 2016).

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang juga merupakan anak perusahaan Semen Indonesia Group. Beberapa pekerja proyek infrastruktur pemerintah dan swasta mempercayakan PT Semen Tonasa sebagai penyedia bahan baku semen. Adapun infrastruktur di Sulawesi Selatan yang dibangun dengan kontribusi PT Semen Tonasa di antaranya: pembangunan tapal batas wilayah di 14 kecamatan di Kota Makassar, jalanan beton di poros Trans Makassar-Parepare, Bandara Internasional Sultan Hasanuddin, Pelabuhan (Makassar New Port), dan fasilitas umum seperti: Masjid Al-Markaz Al-Islami, Mesjid Terapung, Monumen Mandala, Fort Rotterdam, Universitas Negeri Makassar, (Syam, 2016). Sementara untuk beberapa

struktur di Kawasan Timur Indonesia, PT Semen Tonasa menyuplai semen beberapa pembangunan jalan seperti di tol Bitung-Manado di Sulawesi



Utara, tol Samarinda-Balikpapan di Kalimantan Timur, Jembatan Holtekamp Papua, juga termasuk proyek-proyek lain di daerah Wamena dan daerah Papua. (http://www.sementonasa.co.id/berita_look.php?id=1000 diakses 2 maret 2019).

PT Semen Tonasa merupakan salah satu perusahaan BUMN, berlokasi di Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan, yang memiliki area eksplorasi tambang di kawasan karst Biring Ere, Siloro, Pangkep dengan potensi wilayah karst yang cukup besar. Dilansir dari website resmi PT Semen Tonasa, perusahaan ini menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari Kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per tahun ini, mempunyai empat unit pabrik yang menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen pertahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk Unit IV serta 2.500.000 ton semen per tahun untuk Unit V. (http://www.sementonasa.co.id/profile_brief.php diakses 2 Maret 2019).

Sebagai BUMN yang didirikan untuk memenuhi kepentingan umum, Perseroan dapat mengejar seluas-luasnya nilai ekonomi dari cabang-cabang produksi sumber daya alam yang penting bagi negara karena berkaitan dengan hajat hidup orang banyak. Peranan BUMN sebagai penyedia dan penghasil barang dan jasa demi pemenuhan kebutuhan masyarakat, menuntut pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal demi tercapai fungsi-fungsinya dan memberikan manfaat kepada negara dan rakyat Indonesia.

PT Semen Tonasa sebagai salah satu BUMN di Indonesia, sangat memerlukan adanya penerapan fungsi manajemen agar seluruh kegiatannya terarah kepada pencapaian tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu perlu adanya

manajemen sumber daya manusia secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan



sebagai instrumen untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi. Peranan sumber daya manusia sebagai pengelola modal perlu mendapat perhatian yang lebih besar. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan kontribusi yang diberikan oleh para pekerja dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Salah satu yang menjadi perhatian dasar dari pengelolaan SDM ialah mengenai kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, terutama bagi karyawan PT Semen Tonasa bagian produksi. Kompetisi global, peningkatan jumlah peralatan canggih dan sifat pekerjaan yang berubah dalam dunia industri tentu disertai dengan meningkatnya potensi bahaya yang bisa terjadi. Karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi lebih berpotensi terpapar masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan selama bekerja dan berada di tempat kerja. Dessler (2013) menyebutkan tiga alasan dasar dari kecelakaan di tempat kerja yaitu kejadian yang bersifat kebetulan, kondisi tidak aman, dan tindakan-tindakan yang tidak aman yang dilakukan pihak karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus disesuaikan dengan peralatan yang digunakan dan hal-hal lain akibat dari perubahan teknologi termasuk memperhatikan dampak bagi kesehatan.

Melihat persaingan antar perusahaan semen di Indonesia yang semakin ketat baik secara nasional maupun internasional, menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya agar tetap mampu bertahan dan menghadapi persaingan pasar. Terlebih lagi industri semen merupakan salah satu industri yang memiliki risiko tingkat kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan oleh perusahaan sebaiknya tidak hanya

ada kelayakan mesin, tetapi juga lingkungan di lokasi proses produksi. Hal-hal ini tidak diperhatikan, maka tidak menutup kemungkinan bahwa



karyawan akan mengalami kecelakaan selama proses produksi (Yusuf dkk, 2012). Selain itu sejumlah masalah dan substansi yang berhubungan dengan kesehatan dapat merusak kinerja karyawan di tempat kerja, termasuk alkoholisme, stress, asbestos, tayangan video, AIDS dan pelanggaran di tempat kerja (Dessler, 2013).

Salah satu sarana yang dapat digunakan pihak manajemen untuk mengarahkan anggota organisasinya dalam menghindari dan mengatasi kecelakaan dan ketidaknyamanan di lokasi kerja adalah dengan menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi dan menjamin kesehatan jasmani dan rohani sumber daya manusia milik perusahaan, juga aset dan masyarakat serta lingkungan sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan mampu melindungi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Perlindungan yang diberikan yaitu melalui upaya-upaya pengendalian potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerja. Kondisi lingkungan yang aman dan nyaman mampu mencegah kerugian dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebuah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatur hak dan kewajiban karyawan. Perlindungan terhadap tenaga kerja bukan lagi sebuah kewajiban dari perusahaan yang harus diberikan kepada karyawan, akan tetapi telah menjadi kebutuhan bagi karyawan demi tercapainya keberlanjutan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan. Manajemen kesehatan dan

keselamatan kerja pada perusahaan merupakan satu langkah nyata dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih aman dan kompetitif.



Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang baik tentunya akan berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi kinerja perusahaan dan dunia industri (Multazam, 2015).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) telah diterapkan pada PT Semen Tonasa sejak tahun 2001 karena perusahaan ini menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja dan mereka adalah aset paling berharga. Pada tahun 2009, PT Semen Tonasa memperoleh pengakuan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang bertaraf internasional dari PT. Sucofindo ICS yaitu OHSAS 18001:2007 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*). Sertifikat OHSAS 18001 ini merupakan wujud dari komitmen perseroan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, bebas dari kecelakaan dan pencemaran, serta penyakit akibat kerja sehingga keselamatan dan kesehatan karyawan tetap terjamin, dan diakui oleh dunia internasional.

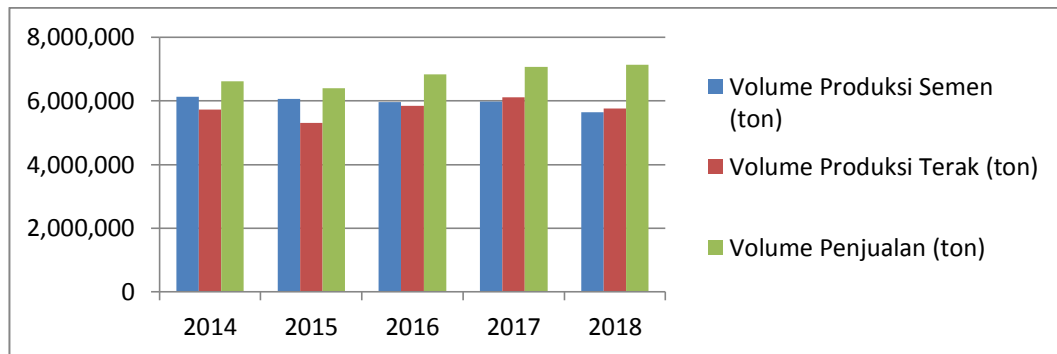
Penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik selain memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian bagi perusahaan, juga akan meningkatkan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Menurut Yusuf dkk (2012) terciptanya rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja juga akan memungkinkan peningkatan kinerja karyawan. Sehingga kondisi tersebut pada akhirnya akan membuat karyawan dalam posisi yang lebih baik untuk menghindari kecelakaan kerja dan tidak akan menghalangi kinerja mereka. Sebuah pencapaian yang positif dari penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan

kan kondisi kerja dan peningkatan kinerja yang positif dan sebaliknya,



jika karyawan tidak merasa aman maka sulit untuk menunaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja tidak akan optimal.

Adapun kinerja perusahaan PT Semen Tonasa semakin dibuktikan dengan adanya peningkatan penjualan semen dan terak dari tahun ke tahun.



Sumber: PT. Semen Tonasa (<http://www.sementonasa.co.id/annreport.php> diakses 13 Januari 2020)

Gambar 1.2 Volume Produksi dan penjualan PT Semen Tonasa (2014-2018)

Berdasarkan gambar 1.2 volume penjualan pada tahun 2018 mencapai 7,133,610 ton atau meningkat 0,86%. Dilansir dari website resmi PT. Semen Tonasa, tahun 2018 pasokan semen di pasar melimpah dan membuat industri semen nasional berada dalam posisi yang kurang menguntungkan. Perseroan kemudian mengoptimalkan sejumlah langkah strategis seperti *turning cost to higher profit*. Arah kebijakan perseroan diwujudkan dengan menciptakan pengelolaan perusahaan yang lebih efisien dengan melakukan evaluasi peluang-peluang efisiensi biaya di bidang marketing, distribusi, produksi, bahan bakar, optimalisasi listrik power plant dan pemeliharaan. Berdasarkan aspek costing dan revenue, perseroan berhasil mewujudkan strategi *turning cost to higher profit* dengan kenaikan Earning After Tax sebesar 123,26% dari tahun sebelumnya dan

ahankan pangsa pasar di level 37% sehingga pertumbuhan kinerja
utan perusahaan telah terbukti dapat bersaing secara sempurna baik



secara domestic maupun global bisnis internasional (<http://www.sementonasa.co.id/annreport.php> diakses 13 Januari 2020)

PT. Semen Tonasa juga memperoleh banyak perolehan sertifikat dan penghargaan dari berbagai aspek, beberapa di antaranya:

1. Sistem Manajemen Mutu – SMM (QSM ISO 9001:2008) di bawah pengawasan PT Sucofindo ICS setiap enam bulan sekali.
2. Sistem Manajemen Lingkungan – SML (EMS ISO 14001:2004) di bawah pengawasan PT Sucofindo ICS setiap enam bulan sekali.
3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3:1996) yang masih mengacu pada Permenaker nomor 5/Menaker/1996 yang diberikan oleh kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia di bawah pengawasan PT Sucofindo ICS setiap tiga tahun sekali.
4. Sistem Manajemen Terintegrasi (*Integrated Management System – IMS*) dengan pengakuan dari PT Sucofindo ICS tahun 2009.
5. Pada tahun 2011 memperoleh penghargaan *The Best Innovation* Kategori Sistem Manajemen pada penganugerahan *SGG Award on Innovation* di Surabaya, mendapatkan penghargaan *Master Brand*, dan medali emas pada Konvensi Internasional *GKM Asia Pasific Quality Organization (APQO)* di Singapore dan Thailand
6. Pada tahun 2012 memperoleh penghargaan Dana Pensiun Terbaik 1 untuk kinerja tahun 2011, meraih *Gold Three Star* pada *International Convention on QC circle 2012* dan *Best Performance* pada *Asia Pasific Quality Organization Award* di Srilangka.
7. Pada tahun 2013 memperoleh penghargaan peringkat *Early Improvement*

Indonesian Quality Award Based on Malcolm Baldrige Criteria, juga 4



medali emas dan 3 medali perak untuk GKM dan SS pada Konvensi Mutu Nasional di Makassar dan Balikpapan.

8. Pada tahun 2014 memperoleh penghargaan *Gold Award* dalam ajang *International Convention on Circle* di Srilangka dan meraih 9 penghargaan Indonesia *CSR Award* di Jakarta.
9. Pada tahun 2015 memperoleh penghargaan CSR dari Koran Sindo, meraih 6 medali emas pada Konvensi Nasional oleh Perhimpunan Manajemen Mutu Indonesia, dan penghargaan *Social Business Innovation Company 2016 Category Cement Industry* dan *Best Green* "Program Tonasa Pemberdayaan Masyarakat" dari Warta Ekonomi
(http://www.sementonasa.co.id/profile_brief.php diakses 2 Maret 2019).

Hal ini membuktikan bahwa perusahaan tersebut mampu mengelola segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu elemen penting keberhasilan tersebut adalah kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia milik perusahaan. "Sumber daya manusia memiliki andil yang besar bagi keberhasilan bisnis. Isu-isu SDM meliputi isu bisnis yang berkaitan dengan tenaga kerja, dan isu-isu tersebut mempengaruhi esensi bisnis seperti profitabilitas, *survival*, daya saing, kemampuan adaptasi dan fleksibilitas" (Anatan dan Ellitan, 2009).

Meskipun perusahaan telah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tindakan atau perilaku karyawan bisa saja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap sistem K3 perusahaan yang dapat mempengaruhi dukungannya terhadap penerapan K3 tersebut (Almani dkk 2014). Persepsi memungkinkan tindakan direncanakan secara prospektif dan mengarahkan ke lingkungan. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk



memahami bagaimana karyawan memandang K3 perusahaan untuk mengenali tindakan yang akan dihasilkan karyawan (Samosamo dkk 2014).

Hasil penelitian Fathoni (2008) mengungkapkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri adalah sebesar 78% dan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kondisi berbahaya dari peralatan yang digunakan dalam bekerja adalah sebesar 20% serta faktor lainnya sebesar 2%. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja. Dampak yang dihasilkan dari kecelakaan kerja inipun dapat berakibat buruk seperti adanya korban jiwa, cacat, dan kerusakan hasil produksi, yang pada akhirnya merugikan semua pihak.

Uraian sebelumnya menjadi alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian di PT. Semen Tonasa dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN TONASA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penerapan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa?
2. Apakah penerapan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa?
3. Apakah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa



1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan oleh PT Semen Tonasa dalam mengambil keputusan dan lebih khusus sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Semen Tonasa dalam mengelola pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas arah pandangan serta tujuan ditulisnya penelitian ini, sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, bab pertama dari penelitian ini berisi tentang
ya penelitian ini dilakukan. Bab ini menguraikan secara singkat



mengenai isi penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, bab kedua ini memaparkan teori-teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan teori dan pemecahan masalah. Pada bab ini dijelaskan juga tentang kerangka pikir, hasil penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III Metode penelitian, bab ketiga ini menjelaskan secara spesifik tentang rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, variable penelitian dan definisi operasional, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian, bab keempat ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, deskripsi data, deskripsi variabel, uji instrument penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V Penutup, bab kelima ini membahas mengenai kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada dimensi manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan (Dessler, 2013). “Manajemen manusia” adalah pekerjaan yang sangat penting dan menantang karena sifat dinamis masyarakat. Tidak ada manusia yang memiliki kemampuan mental, taktik, sentimen, dan perilaku yang serupa; mereka berbeda secara luas juga sebagai kelompok dan tunduk pada banyak pengaruh yang bervariasi. Manusia responsif, mereka merasa, berpikir dan bertindak karena itu mereka tidak dapat dioperasikan seperti mesin atau digeser dan diubah seperti *template* dalam tata letak ruangan (Ganesan, 2014).

Istilah manajemen sumber daya manusia mengacu pada kegiatan mengelola orang-orang dari latar belakang dan jabatan yang berbeda-beda. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seperangkat ide, konsep, dan teknik yang disatukan oleh dasar premis yang sama, bahwa dalam organisasi mana pun, maksimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing di dunia di mana mereka yang tidak berhasil bersaing tidak akan bertahan hidup (Keenan, 2015).

Armstrong & Taylor (2014) menyebutkan bahwa manajemen sumber manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan yang strategis, terpadu



dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di organisasi.

Definisi-definisi berikut merujuk ke beberapa karakteristik kunci dari manajemen sumber daya manusia sebagaimana diidentifikasi oleh Armstrong (2008):

1. *The diversity of HRM* (keberagaman manajemen sumber daya manusia): sulit untuk mengidentifikasi karakteristik universal manajemen sumber daya manusia. Banyak model yang ada dan praktik bervariasi di seluruh organisasi.
2. *The strategic nature of HRM* (sifat strategis manajemen sumber daya manusia): ciri paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah pentingnya terikat dengan strategi integrasi, yang mengalir dari visi dan kepemimpinan manajemen puncak yang membutuhkan komitmen penuh dari orang-orang.
3. *The commitment-orientated nature of HRM* (sifat manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada komitmen): jika semua yang terlibat dalam suatu organisasi menganggap diri mereka terlibat dalam upaya bersama, mereka cenderung lebih berkomitmen dan berdampak pada kinerja yang lebih baik
4. *People as 'human capital'* (orang sebagai modal manusia): orang dan keterampilan, kemampuan, dan pengalaman kolektif mereka harus dianggap sebagai aset berharga dan sumber keunggulan kompetitif bukan malah dianggap sebagai biaya.
5. *Unitary philosophy* (filosofi kesatuan): diyakini bahwa karyawan memiliki

yang sama dengan majikan. Ini kontras dengan apa yang bisa gap sebagai pandangan pluralis yang lebih realistis, yang mengatakan



bahwa semua organisasi mengandung sejumlah kelompok kepentingan dan bahwa kepentingan pengusaha dan karyawan tidak selalu sama.

6. *HRM as a management-driven activity* (manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan yang digerakkan oleh manajemen): dapat digambarkan sebagai kegiatan strategis sentral, yang digerakkan oleh manajemen senior yang dikembangkan, dimiliki, dan disampaikan oleh manajemen secara keseluruhan untuk mempromosikan kepentingan organisasi mereka.
7. *Focus on business values* (berfokus pada nilai-nilai bisnis): Konsep manajemen sumber daya manusia sebagian besar didasarkan pada filosofi manajemen dan orientasi bisnis. Sementara kepentingan anggota organisasi diakui lebih rendah dari kepentingan organisasi. Namun, dalam bidang ini teori manajemen sumber daya manusia berkembang. Meskipun jelas SDM perlu mendukung pencapaian tujuan organisasi, ada semakin banyak pendapat yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia perlu lebih dari itu. Secara khusus, SDM perlu memperhatikan kepentingan semua pemangku kepentingan dan nilai serta standar yang diharapkan oleh masyarakat untuk ditegakkan di tempat kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam organisasi. Minat yang semakin meluas di kalangan para ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan

dengan harkat dan martabatnya (Siagian, 2009).



2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis dan terstruktur tentu memiliki tujuan sehingga perusahaan merasa perlu untuk memberikan perhatian yang besar. Secara keseluruhan, tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai tujuannya melalui sumber daya manusianya. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong & Taylor (2014):

1. Mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dengan mengembangkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dengan strategi bisnis (HRM strategis)
2. Berkontribusi pada pengembangan budaya kinerja tinggi
3. Memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang berbakat, terampil, dan orang-orang yang perlu terlibat
4. Membangun hubungan kerja yang positif antara manajemen dan karyawan dan iklim rasa saling percaya
5. Mendorong penerapan pendekatan etis terhadap pengelolaan manajemen

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Armstrong & Taylor (2014) membagi fungsi manajemen sumber daya manusia pada organisasi menjadi beberapa bagian:

1. *Strategic HRM*

Strategic Human Resource Management adalah pendekatan untuk pengembangan dan implementasi strategi SDM yang terintegrasi dengan strategi bisnis dan mendukung pencapaiannya.

2. *Human Capital Management*

Human Capital Management berkenaan dengan memperoleh, analisis, dan melaporkan data yang menginformasikan arah manajemen



sumber daya manusia yang bernilai tambah, keputusan strategis, investasi, dan operasional perusahaan.

3. *Knowledge Management*

Knowledge management berkaitan dengan menyimpan dan berbagi kebijaksanaan, pemahaman, dan keahlian yang dikumpulkan dalam suatu perusahaan tentang proses, teknik, dan operasinya.

4. *Corporate Social Responsibility*

Corporate Social Responsibility dilaksanakan oleh perusahaan ketika mereka menjalankan bisnis mereka dengan cara yang etis, dengan mempertimbangkan dampak sosial, lingkungan dan ekonomi dari cara mereka beroperasi.

5. *Organization Development*

Organization Development adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan kemampuan organisasi, yang berkaitan dengan proses-proses bagaimana melakukan berbagai hal di perusahaan.

6. *Resourcing (workforce planning, recruitment and selection, and talent management)*

Resourcing adalah istilah yang digunakan untuk mencakup kegiatan ketenagakerjaan yang memastikan organisasi memiliki orang-orang yang dibutuhkannya, dan menangani masalah-masalah karyawan seperti pergantian dan ketidakhadiran. Kegiatan ketenagakerjaan terdiri dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, menarik dan mempertahankan orang, mengelola pergantian karyawan, manajemen absensi dan manajemen bakat.

7. *Learning and Development*

Learning and Development bertujuan untuk memastikan bahwa orang-orang dalam organisasi memperoleh dan mengembangkan pengetahuan,



keterampilan, dan kompetensi yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan memajukan karir demi keuntungan sendiri dan organisasi. Istilah *Learning and Development (L&D)* dikenal juga dengan istilah *Human Resource Development (HRD)*.

8. *Performance and Reward Management*

Performance berkaitan dengan seberapa baik sesuatu dilakukan dan *Reward* adalah bagaimana orang harus diberi pengakuan dalam menyelesaikan sesuatu.

9. *Employee Relations*

Employee Relations berkaitan dengan perumusan dan implementasi rencana yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan bisnis untuk hubungan yang harmonis dan produktif dan kebutuhan karyawan agar diperlakukan dengan adil dan baik.

10. *Employee Safety and Health*

Program keselamatan dan kesehatan berkaitan dengan perlindungan karyawan dan orang lain yang terkena dampak dari apa yang diproduksi perusahaan dan mengurangi bahaya yang ditimbulkan dari pekerjaan mereka.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Salah satu fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam programnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja akan dijelaskan dalam pembahasan berikut:

2.2.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan menjadi perhatian karena beberapa alasan, salah satunya adalah banyaknya kecelakaan di



tempat kerja. Keselamatan di tempat kerja dinilai lebih urgen jika dibandingkan dengan isu-isu lain seperti gaji dan cuti. Para manajer SDM memainkan peran penting dalam mengembangkan standar, memastikan telah mengikuti aturan keselamatan dan kesehatan kerja dan melacak setiap kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2008) keselamatan mengacu pada suatu kondisi di mana kesejahteraan fisik manusia dilindungi. Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif dalam organisasi adalah untuk mencegah cedera dan kecelakaan terkait pekerjaan.

Dessler (2013:539) menjelaskan kondisi tidak aman dan faktor-faktor lain penyebab kecelakaan yang berkaitan dengan kerja yaitu: Kondisi tidak aman (*unsafe condition*), yang merupakan alasan utama dari kecelakaan. Termasuk faktor-faktor seperti: peralatan pelindung yang tidak memadai; peralatan rusak; prosedur yang berbahaya dalam, pada, atau di sekitar mesin atau peralatan; gudang yang tidak aman-sumpek dan terlalu penuh; penerangan yang tidak memadai-suram, tidak cukup penerangan; ventilasi tidak memadai-tidak cukup pergantian udara, dan sumber udara tidak murni.

Selain kondisi tidak aman, tiga faktor lain penyebab kecelakaan yang berhubungan dengan kerja yaitu: jabatan itu sendiri, di mana pekerjaan tertentu lebih berbahaya dari pada pekerjaan yang lain; jadwal kerja, di mana tingkat kecelakaan meningkat lebih cepat pada peningkatan jumlah jam kerja, biasanya karena kelelahan atau mendapat giliran kerja malam; dan iklim psikologis dari tempat kerja, di mana karyawan yang bekerja di bawah tekanan/stres, atau yang merasa pekerjaan mereka terancam atau tidak aman, mengalami lebih banyak kecelakaan dari pada mereka yang tidak mengalami stress.

ucipto (2014) menyebutkan beberapa fungsi dari Keselamatan kerja,
n:



1. “Mengantisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya
2. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program
3. Menerapkan, mendokumentasikan dan menginformasikan program pengendalian bahaya
4. Mengukur, memeriksa kembali efektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya”.

2.2.2 Kesehatan Kerja

Menurut Mathis & Jackson (2008) kesehatan mengacu pada keadaan umum kesejahteraan fisik, mental, dan emosional. Orang yang sehat adalah orang yang bebas dari penyakit, cedera, atau masalah mental dan emosional yang mengganggu aktivitas normal manusia. Praktik manajemen kesehatan dalam organisasi berusaha untuk menjaga kesejahteraan individu secara keseluruhan.

Dessler (2013:553) menyebutkan sejumlah masalah dan substansi yang berhubungan dengan kesehatan yang dapat merusak kinerja karyawan di tempat kerja:

1. “Alkoholisme dan penyalahgunaan zat-zat

Alkoholisme adalah penyakit yang serius dan sudah menyebar. Beberapa ahli memperkirakan bahwa sebanyak-banyaknya 50% dari semua “karyawan bermasalah” dalam industri sesungguhnya alkoholik. Efek dari alkoholisme terhadap pekerja dan pekerjaan memang mengerikan. Baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan akan merosot tajam. Kecelakaan di tempat kerja dari penderita alkoholik nampaknya tidak meningkat secara berarti, akan tetapi tingkat kecelakaan di luar tempat kerja adalah tiga atau empat kali lebih tinggi

g non-alkoholik.



2. Stres

Masalah-masalah seperti alkoholisme dan penyalahgunaan obat-obatan kadang-kadang disebabkan karena stres, khususnya stres pekerjaan. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kerja lembur, penempatan kembali, dan masalah-masalah dengan pelanggan akhirnya menempatkan karyawan di bawah stress tersebut sehingga suatu reaksi patologis seperti penyalahgunaan obat-obatan dapat terjadi.

3. Kehabisan tenaga

Dr. Herbert Freudenberger, seorang ahli tentang orang yang berprestasi berlebihan (*overachiever*), mengatakan bahwa banyak orang bisa menjadi korban kehabisan tenaga (*burnout*)-kehabisan sumber daya fisik dan mental yang disebabkan karena bekerja keras yang berlebihan untuk mencapai suatu tujuan tidak realistis yang berhubungan dengan pekerjaan. Kehabisan tenaga sering disebabkan karena terlalu banyak stres pekerjaan, khususnya bila stres dikombinasikan dengan suatu keasyikan dengan upaya mencapai tujuan yang berhubungan dengan kerja yang tidak dapat dicapai.

4. Penyakit pernapasan

Ada empat sumber utama dari penyakit pernapasan yang berhubungan dengan pekerjaan/jabatan: asbes, silicon, timah, dan karbon dioksida. Seperti dengan bahaya pernapasan lain di tempat kerja, masalah dengan asbes berasal dari kehadirannya di udara. Keterpaparan terberat adalah pada sepuluh dari ribuan pekerja yang terlibat dalam renovasi gedung.

5. Masalah kesehatan akibat tampilan video

Kenyataan bahwa banyak pekerja dewasa ini harus menghabiskan
m setiap hari bekerja dengan terminal tampilan video menciptakan
kesehatan baru di tempat kerja. Menurut sebuah telaah yang dilakukan



oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), masalah mata jangka pendek seperti panas, gatal, berair, ketegangan mata, sakit mata juga sakit punggung dan sakit leher merupakan keluhan yang lazim di kalangan operator.

6. Kekerasan di tempat kerja

Kekerasan terhadap karyawan telah menjadi masalah besar di tempat kerja. Pembunuhan adalah kasus utama kedua dari kematian yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Adapun fungsi-fungsi Kesehatan Kerja menurut Sucipto (2014) adalah:

1. “Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja
2. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja
3. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja
4. Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja
5. Terlibat dalam proses rehabilitasi
6. Mengelola P3K dan tindakan darurat”

2.3 Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Di tempat kerja mana pun, keselamatan karyawan harus menjadi prioritas. Apakah seseorang bekerja di pekerjaan berisiko rendah atau tinggi, perusahaan dan manajernya harus menjaga lingkungan yang sehat di mana keselamatan dianggap serius. Mengelola keselamatan di tempat kerja sama pentingnya bagi perusahaan dan bagi karyawan. Undang-undang mengharuskan pengusaha untuk menyediakan, sejauh dapat dipraktikkan secara wajar,

tempat kerja yang aman bagi karyawan mereka. Ini termasuk memberikan informasi, instruksi, pelatihan dan pengawasan kepada karyawan sebagaimana



diperlukan untuk memungkinkan mereka bekerja dengan aman. Komunikasi yang efektif dari informasi kesehatan dan keselamatan adalah penting untuk mengurangi risiko cedera dan penyakit di tempat kerja. Semua karyawan memerlukan informasi, saran, bantuan dan pelatihan untuk melakukan pekerjaan mereka; memahami sepenuhnya risiko kesehatan dan keselamatan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu; dan membantu menjaga lingkungan kerja mereka tetap aman (WorkSafe, 2008)

Menurut Anjani dkk (2014) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi karyawan maupun atasan sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian.

Menurut Soemaryanto (2002) dalam Angkat (2008), ditinjau dari aspek yuridis, K3 adalah upaya perlindungan bagi keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja dan melindungi keselamatan setiap orang yang memasuki tempat kerja, serta agar sumber produksi dapat dipergunakan secara aman dan efisien. Ditinjau dari efek teknis, K3 adalah ilmu pengetahuan dan penerapan untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penerapan K3 dijabarkan ke dalam sistem manajemen yang disebut SMK3.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja guna



terciptanya tempat kerja yang selamat, aman, efisien dan produktif (Permen PU RI, 2008)

Dalam penerapannya Sucipto (2014) menjelaskan beberapa tahapan yang harus dilakukan agar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bisa efektif. “Secara umum tahapan tersebut terbagi dua bagian:

1. Tahap persiapan

Tahap ini merupakan langkah awal yang harus dilakukan suatu organisasi atau perusahaan. Langkah ini melibatkan lapisan manajemen dan sejumlah personel, mulai dari menyatakan komitmen, sampai dengan kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan.

2. Tahap pengembangan dan penerapan

Dalam tahapan ini berisi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan melibatkan banyak personel, mulai dari menyelenggarakan penyuluhan dan melaksanakan kegiatan audit internal serta tindakan perbaikan sampai pada sertifikasi”

2.4 Kinerja Karyawan

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam ketenagakerjaan. Hal ini penting bagi perusahaan karena efektivitas dan efisiensi dapat tercapai ketika semua pihak melakukan tugasnya dengan tenang dan aman yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas pekerjaan yang dikerjakan oleh satu orang atau sekelompok pekerja dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur dari hasil yang diperoleh. Hal itu bisa berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas



pekerjaan yang bisa diselesaikan seseorang atau individu dalam waktu tertentu Kartikasari & Swanto (2017).

Potu (2013) menjelaskan bahwa kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Veithzal (2005) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama satu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam rentang waktu tertentu sebagai bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sedarmayanti (2003) pencapaian kinerja atau prestasi kerja, dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan didapatkan dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Adapun menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya:

1. "Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu



2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal”.

Pendapat lain disebutkan oleh Dharma (2002) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. “Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja. Merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang diberikan kepadanya. Makin jelas penerimaan terhadap peranan seorang pekerja dari organisasi maka semakin terdorong pekerja tersebut bekerja.
2. Pelatihan. Suatu kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan 28 keahlian dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan.
3. Tingkat motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya energi yang membara, mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dalam bekerja.
4. Kemampuan, kepribadian dan minat. Yang sesuai dengan minat, kemampuan dan kepribadian merupakan kecakapan seorang, seperti



kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara.

5. Pendidikan. Suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan setandar yang telah ditetapkan sebelumnya”.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh fakta empiris dan merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti berikut ini:

Table 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2012	Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana dan Oci Novita Sari	The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on Production Employees in PT Mahakarya Rotanindo Gresik)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hipotesis untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan dengan <i>Path Analysis</i> . Data diperoleh dari survey pada objek penelitian menggunakan metode kuesioner	K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan K3 juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	2015	Angelica Camila Suartha dan Desak Ketut Sintaasih	Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi:	Metode yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuisisioner, adapun analisis	Terdapat penerapan program K3 dan kompensasi yang tergolong



No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			pengaruhnya terhadap kinerja petugas kebersihan dinas kebersihan dan pertamanan kota Denpasar	data menggunakan analisis regresi berganda	baik. Program K3 dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.
3	2016	Nanda Simanjuntak	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru	Pendekatan kuantitatif dan deskriptif yang menggunakan analisis regresi linear berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja dikategorikan setuju serta tepat untuk diterapkan. Variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	2017	Mawaddatur Rahmah	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap	Pendekatan deskriptif dan kuantitatif, yang menggunakan analisis statistic	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan



No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) kebun tanah raja	deskriptif, analisis statistic inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	signifikan terhadap kinerja karyawan
5	2017	Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Surya Asbes cement Grup Malang)	Pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dominan diberikan oleh keselamatan kerja didasarkan pada nilai koefisien regresi yang lebih besar dan probabilitas kesalahan (signifikansi) terkecil
6	2017	Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, dan M. Kosasih	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja	Pengumpulan data dengan kuisisioner, wawancara dan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh



No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Zen	terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih	dokumentasi dengan metode analisis menggunakan regresi linear sederhana	signifikan terhadap kinerja karyawan
7	2017	Endro Supono	Pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta	Penelitian dilakukan dengan observasional yang menggunakan pendekatan cross sectional	Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagian besar dengan kategori baik, sebagian besar kinerja responden dalam kategori tinggi, dan terdapat pengaruh signifikan antara program K3 dengan kinerja karyawan
8	2018	Agatha Finona Fatoni, M. Djudi Mukzan, dan Yuniadi Mayowan	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PG Kebon Agung	Tehnik pengumpulan data dengan kuisisioner dan dokumentasi menggunakan analisis regresi linear berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Malang)		

2.6 Kerangka Pikir

Menurut Dharma (2002), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Suma'mur (2009) menyebutkan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

Sehubungan dengan hal sebelumnya, Fatoni dkk (2018) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang)" menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai $\text{sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ atau dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $44,382 > 3,143$. Secara parsial keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar

sedangkan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,385.



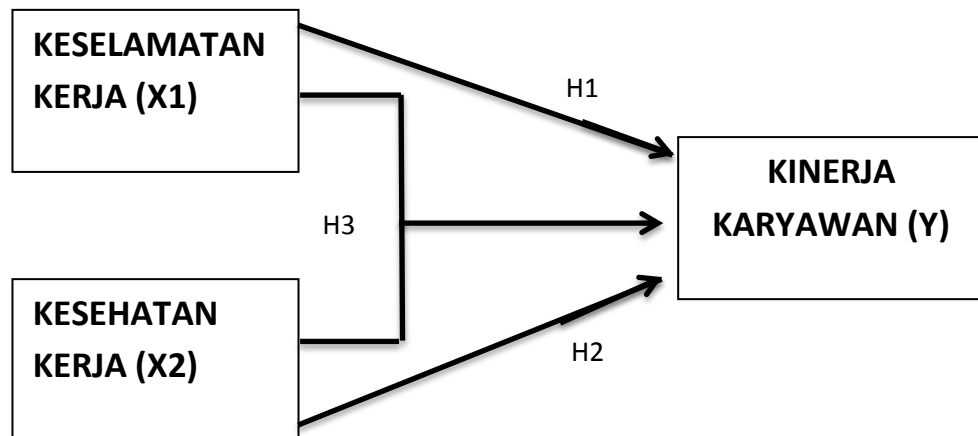
Hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:

Kerangka pikir penelitian ini terdiri dari *variable independent* atau variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2), sedangkan *variable dependent* atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, penulis mencoba menelaah lebih dalam pengaruh dari penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan melihat persepsi karyawan terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tersebut.

Objek penelitian ini adalah sebuah perusahaan semen terbesar di Indonesia Timur yaitu PT Semen Tonasa. PT Semen Tonasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi berbagai jenis semen dengan menggunakan bahan baku dan proses produksi yang memiliki risiko bahaya kategori tinggi. Kondisi tersebut memunculkan risiko terkait dengan keselamatan dan kesehatan karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan dampak turunya produktivitas kerja akibat kinerja karyawan yang rendah.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan ini merupakan salah satu faktor yang bisa memicu karyawan dalam berperilaku dan bertindak atas tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan diharapkan untuk memberi perhatian terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tersebut.





Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu sebagai berikut:

- H1: Diduga keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.
- H2: Diduga kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.
- H3: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.

