

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Hotri Penda Sihotang  
NPM : 20520178  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir"

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

Agos N. Simanjuntak, SE, NEM



Dr. E. Hamsengari Kallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping

Hanna M. Damatik, SE., MM

Ketua Program Studi

Romando M. Pasaribu, SE, MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan, karena berperan penting sebagai penggerak produksi dan sebagai roda penggerak suatu organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan inovasi yang membuat proses produksi menjadi lebih nyaman juga dapat menimbulkan risiko kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak terduga dan dapat menimbulkan cedera, sakit, atau kerugian. Kesalahan yang dapat menimbulkan bahaya di tempat kerja terjadi ketika karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri, tidak mematuhi peraturan kerja, atau tidak memiliki keterampilan yang memadai. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan dampak negatif berupa kerugian ekonomi dan mengakibatkan menurunnya kesejahteraan pekerja.

Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pendaur ulangan (vulkanisir) ban. Vulkanisir ban adalah suatu proses perbaikan (daur ulang) ban yang sudah aus terpakai menjadi baru dengan cara memberi telapak/*tread* pada permukaan ban (*crown*) tanpa merubah bentuk ataupun merk pada ban dasar dengan jaminan kekuatan/daya tahan tingkat keausan 90% jika dibandingkan dengan ban original dengan harga yang relatif murah. PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir merupakan perusahaan vulkanisir yang berkantor pusat di Medan dan mempunyai pabrik di Tanjung Morawa. Tujuan perusahaan adalah meningkatkan kualitas dan nilai serta memberi manfaat bagi masyarakat, dan membuka cabang pembantu di Surabaya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir menetapkan indikator penilaian kinerja karyawan seperti pada Tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Indikator Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Indikator Yang di Nilai
1	Kerajinan
2	Disiplin
3	Kerja Sama
4	Inisiatif Kerja
5	Tanggung Jawab

*Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*

Dari Tabel 1.1 diatas dapat diketahui indikator penilaian kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir terdiri dari 5 indikator, yaitu Kerajinan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan teliti, cermat, dan efisien dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, termasuk kualitas hasil pekerjaan, kerapihan di tempat kerja, serta kemampuan memperbaiki mesin dan peralatan. Disiplin dengan kemampuan karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja seperti menghormati jadwal kerja, menggunakan peralatan pelindung diri dengan benar, dan menjaga ketertiban di lingkungan kerja. Kerja sama dengan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dengan rekan kerja lainnya dalam mencapai tujuan bersama, serta kerja sama yang diperlukan dalam berbagai aktivitas, mulai dari proses pengecekan ban bekas hingga proses terakhir pendaur ulangan ban. Inisiatif Kerja dengan kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif dan mencari solusi atas masalah atau tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Tanggung Jawab menunjukkan kesediaan karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas dan keputusan yang mereka laksanakan serta karyawan yang

bertanggung jawab akan melakukan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan mengatasi setiap kendala yang muncul.

Dari Tabel 1.1 diatas, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir menetapkan skala penilaian kinerja karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawannya seperti pada tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Skala Penilaian Kinerja**

Nilai	Keterangan
1	Kurang (Kurang Bisa dengan Bimbingan)
2	Cukup (Bisa Bengan Bimbingan)
3	Baik (Bisa Mengerjakan Sendiri)
4	Sangat Baik (Bisa Mengerjakan, Bisa <i>Improvement</i> , Bisa Menangani Masalah)
5	Memuaskan (Benar-benar Menguasai, Bisa <i>Improvement</i> , Mampu Mengajari Orang Lain)

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa skala penilaian kinerja yang diberikan oleh PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yaitu nilai dari 1-5, yang dimana nilai 1 adalah nilai yang paling rendah (Kurang) dan nilai 5 adalah nilai tertinggi (Memuaskan). Adapun data hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Kinerja PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir**

Penilaian Kinerja	Nilai	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Memuaskan (Benar-benar Menguasai, Bisa <i>Improvement</i> , Mampu	5	28	23%	19	17%

Mengajari Orang Lain)					
Sangat Baik (Bisa Mengerjakan, Bisa <i>Improvement</i> , Bisa Menangani Masalah)	4	47	39%	35	32%
Baik (Bisa Mengerjakan Sendiri)	3	23	19%	19	17%
Cukup (Bisa Dengan Bimbingan)	2	15	13%	17	16%
Kurang (Kurang Bisa dengan Bimbingan)	1	7	6%	20	18%
<b>Total</b>		120	100%	110	100%

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu dari tahun 2022 sampai tahun 2023. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapatkan nilai 5 (Memuaskan) berjumlah 28 orang, sedangkan pada tahun 2023 berkurang sebanyak 7 orang menjadi 19 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapat nilai 4 (Sangat Baik) berjumlah 47 orang, lalu pada tahun 2023 berkurang sebanyak 12 orang menjadi 35 orang. Pada tahun 2022 terdapat 23 orang yang mendapat nilai 3 (Baik), sedangkan pada tahun 2023 berkurang sebanyak 4 orang menjadi 19 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapat nilai 2 (Cukup) sebanyak 15 orang, pada tahun 2023 bertambah 2 orang menjadi 17 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapatkan nilai 1 (Kurang) berjumlah 7 orang, namun pada tahun 2023 yang mendapatkan nilai 1 (Kurang) bertambah sebanyak 13 orang

menjadi 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

Selain kinerja yang kurang optimal, terdapat permasalahan lain yang dihadapi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir merupakan kecelakaan kerja. Sekalipun perusahaan memiliki standar keselamatan yang baik, kecelakaan kerja tetap saja terjadi. Berikut beberapa fenomena Kecelakaan dan Kesehatan Kerja yang terjadi di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

**Tabel 1.4**  
**Fenomena Kecelakaan dan Kesehatan Kerja PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir**

No	Proses	Akibat
<b>Kecelakaan Kerja</b>		
1	Pengeleman Ban	Salah seorang karyawan produksi mengalami tangan gatal dan panas serta kulit telapak tangan mengelupas (tidak memakai sarung tangan).
2	Pembungkusan ban dengan karet <i>envelop</i> ( <i>Enveloping</i> )	Salah satu karyawan produksi yang tidak memakai sepatu pelindung, sehingga salah satu komponen/alat produksi berbahan dasar besi mengenai kaki karyawan tersebut.
<b>Kesehatan Kerja</b>		
3	Penghalusan Dasar ( <i>Buffing</i> )	Debu ban masuk ke mata karyawan (tidak memakai kaca mata pelindung), debu hasil parutan ban terhirup karyawan (tidak memakai masker yang mengakibatkan gangguan pernapasan atau kesehatan karyawan).

4	Proses ban dimasak menggunakan mesin chamber dalam waktu 4 jam dengan suhu sebesar 110° ( <i>Curing</i> .)	Suhu ruangan yang panas, tidak adanya sirkulasi udara sehingga menyebabkan gangguan pernapasan atau kesehatan karyawan.
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Namun dengan kejadian ini tidak berakibat fatal atau maut yang dimana para karyawan tersebut masih bisa terselamatkan. Terjadinya kecelakaan kerja ini karena kelalaian karyawan yang sering tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dalam bekerja. Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Alat pelindung diri yang sudah disediakan oleh PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir seperti:

- a. Helm, melindungi kepala terhadap kemungkinan tertimpa benda jatuh atau menghindari cedera kepala akibat benturan benda berat.
- b. Kaca Mata Pelindung, untuk melindungi dan mencegah benda asing melukai mata kita saat bekerja.
- c. Sarung Tangan, melindungi jari dan tangan pekerja dari goresan, benturan dan pengaruh sinar las. Sarung tangan terbuat dari kain yang nyaman serta memungkinkan jari dan tangan bergerak bebas. Untuk melindungi dari pengaruh sinar las maka sarung tangan terbuat dari kulit.
- d. Sepatu Pelindung, memberikan kenyamanan pada kaki saat bekerja yang dimana melindungi dari benda tajam & berbahaya.
- e. Masker, untuk melindungi pernafasan dan wajah dari pengaruh sinar pada saat bekerja

Adapun konsekuensi pada karyawan yang tidak mengikuti prosedur keselamatan kerja dan kesehatan kerja di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir adalah dengan memberikan teguran lisan dari kepala mandor atau

*supervisor*, memberikan sanksi berupa surat peringatan, *skorsing* dan pemecatan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir**”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

##### a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini tentunya dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan dapat menjadi manajemen referensi bagi penulis.

##### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan hasil penelitian ini maka dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

##### c. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan tambahan literatur kepustakaan dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Dian (2021:122) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah modal utama untuk para sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan terutama pada bagian produksi. Jika K3 tidak diberikan secara baik akan merugikan karyawan tersebut dan bisa juga berdampak buruk pada perusahaan. Adapun pendapat lain Nurul & Amalia (2017) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan perlindungan yang dibuat oleh perusahaan untuk melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja dan kondisi kesehatan baik secara fisik maupun mental.

Adapun pendapat Suma' mur (dalam Rosento, 2021:156) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman serta tentram untuk para karyawan yang bekerja di industri yang bersangkutan. Menurut Hamid & Nurtjahjono (2015) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan dan kerugian akibat bekerja serta bahaya sakit sehingga karyawan dapat bekerja dengan selamat.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka peneliti mengambil definisi yang dikemukakan Suma' mur yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman serta tentram untuk para karyawan khususnya divisi produksi pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

### **2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dipengaruhi beberapa faktor, menurut Y.Sunyoto & Sahal (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Tempat Kerja Yang Tidak Aman
  - a. *Layout* Pabrik  
Merupakan cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
  - b. Sistem Penerangan  
Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.
  - c. Kondisi Peralatan Yang Ada  
Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.
2. Tindakan Perbuatan Yang Tidak Memenuhi Keselamatan
  - b. Kebiasaan keamanan peralatan  
Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimanapun peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
  - c. Penggunaan Pelindung Diri  
Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja.
  - d. Penggunaan Prosedur Kerja  
Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik dan benar berdasar prosedur

kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadi kecelakaan.

### 3. Suasana Kejiwaan Karyawan

Para karyawan yang bekerja di bawah tekanan atau meras bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Menurut Suma'mur (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja yaitu:

#### 1. Faktor Fisiologis.

- a. Cara kerja yang membosankan atau melelahkan.
- b. Konstruksi mesin atau peralatan kerja yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia.
- c. Sikap kerja yang menyebabkan keletihan dan kelainan fisik.

#### 2. Faktor Psikologis

- a. Hubungan kerja yang terlalu menekan atau sangat menuntut.
- b. Suasana kerja yang serba kurang nyaman.

#### 3. Faktor Fisik

- a. Bunyi atau getaran yang bisa menyebabkan ketulian sementara atau permanen.
- b. Suhu lingkungan kerja.
- c. Radiasi yang menyebabkan kelainan pada kulit, mata bahkan susunan darah.

#### 4. Faktor Kimia.

- a. Debu atau serpihan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernapasan.
- b. Uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit.

### **2.1.3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Suma' mur (dalam Prabowo & Widodo, 2018:5) indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Alat - alat perlindungan kerja, seperangkat yang digunakan untuk melindungi tubuh dan meminimalisir penyakit akibat kerja.
- b. Ruang kerja yang aman, ruang kerja yang memiliki jarak antara karyawan dengan mesin.
- c. Penggunaan peralatan kerja, seperangkat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan dan menghindari dari risiko terkena mesin.
- d. Ruang kerja yang sehat, ruang kerja memiliki ventilasi cukup atau terjaganya kualitas udara pada area kerja.
- e. Penerangan diruang kerja, ruang kerja yang memiliki penerangan guna mempermudah pekerjaan baik pagi, siang, dan malam.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Sianturi & Siregar (2023) Kinerja merupakan pelaksanaan tugas pekerjaan yang dikerjakan seseorang atau sekelompok pekerja dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur hasilnya.

Adapun pendapat Kasmir (dalam Kusdiana, 2018) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai dan Basri (dalam Tampubolon, 2022) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka peneliti mengambil definisi yang dikemukakan Kasmir (dalam Kusdiana, 2018) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

### 2.1.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Akbar (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

e. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### 2.1.6. Indikator Kinerja karyawan

Dalam bisnis dan organisasi, keberhasilan atau kegagalan layanan yang diberikan dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu dan kolektif karyawan. Jika karyawan anda berkinerja lebih baik, perusahaan atau organisasi anda akan berkinerja lebih baik. Berikut indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing- masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan..

#### 2. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan..

#### 3. Ketepatan Waktu/ *Timeliness*

Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

#### 4. Efektivitas Biaya / *Cost Effectiveness*

Efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja. Salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.

#### 5. Kebutuhan Akan Supervisor / *Need For Supervision*

Salah satu yang menjadi dasar penentu aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

### 2.1.7. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan secara internal untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan berperilaku sesuai dengan standar

perilaku yang ditetapkan perusahaan. Menurut Ainnisya & Susilowati (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau buruk dan dengan penilaian kinerja para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif. Menurut Silaen (2021) penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Adapun pendapat Januari (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan yang dimana bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap karyawan. Sedangkan menurut W Enny (2019) Penilaian Kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti Terdahulu</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Rosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, dan Stefany Nursanty (2021)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Restu Prima Mandiri.	Variabel Independen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) Variabel Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Restu Prima Mandiri.
2.	Evert Makado, Lotje Kawet, Christy Rondonuwu (2017).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bimoli Bitung)	Variabel Independen : Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan serta memiliki hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja

					terhadap kinerja karyawan.
3.	Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo (2021)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang) Skolastika	Variabel Independen : Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) Variabel Dependen : Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4.	Bayu Ramdan Hediando, Mochammad Djudi Mukzam, Muhammad Iqbal (2014)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta)	Variabel Independen : Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) Variabel Dependen : Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Dan secara parsial (uji-t) Keselamatan Kerja adalah variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap variabel Motivasi Kerja.

### **2.3. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan acuan pemikiran peneliti yang mengacu pada grand theory yang digunakan untuk melihat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Semua perusahaan wajib menjamin perlindungan terhadap karyawannya berupa keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat menjalankan tugas sehari-hari dengan aman dan nyaman. Menurut Sugiyono (2016:60) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

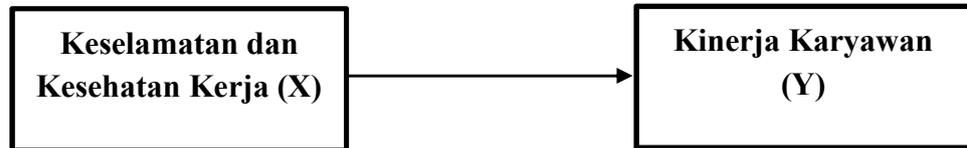
#### **2.3.1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas karyawannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan menerapkan praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, diharapkan para karyawan selalu sehat dan aman di tempat kerja. Hal ini secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga memaksimalkan efisiensi perusahaan. Selain itu, juga diharapkan akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja agar karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Ramli Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Hal ini didukung oleh pernyataan Makadao et al (2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bimoli Bitung) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan dari teori yang telah dipaparkan, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban bersifat sementara atas permasalahan suatu penelitian, sampai akhirnya terbukti melalui data yang terkumpul. Dugaan yang mungkin benar dan mungkin pula salah, dia akan ditolak jika salah dan akan dibenarkan jika fakta-fakta membenarkan. Maka hipotesis dari penelitian ini yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan tujuan dan permasalahan yang ada, jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan selesai dan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang berada di Jl.Pelita III No.11, Tanjung Morawa, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2019) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi populasi diatas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang berjumlah 110 orang.

##### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir bahwa jumlah populasinya adalah sebanyak 110 orang, dimana peneliti mengambil karyawan yang bekerja pada divisi produksi sebagai sampel yang berjumlah 62 orang.

### 3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini jumlah sampel yaitu 62 orang karyawan divisi produksi.

## 3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan tujuan dan permasalahan yang ada, jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah langsung dari subjek atau objek penelitian. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian dengan melakukan kegiatan survei, observasi, wawancara personal, penyebaran kusioner dan eksperimen langsung untuk memperoleh data primer.
- b. Data Sekunder adalah data yang tersedia atau dikumpulkan oleh pihak tertentu dengan suatu kepentingan atau tujuan, dan sudah ada penafsirannya. Data ini terutama digunakan untuk mendukung landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Data sekunder ini dapat diperoleh melalui buku, majalah, laporan, dokumen internal organisasi, dan data internet terkait informasi yang dicari.

### 3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan (angket) yang akan diajukan kepada karyawan.

### 3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.5.1. Defenisi Operasional

Defenisi variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi defenisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X1)	Suma' mur menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu kondisi seseorang akan bekerja dengan optimal jika diberikan stimulus yang baik yaitu terjaganya keamanan dan kesehatan karyawan serta tidak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alat-alat perindung kerja.</li> <li>2. Ruang kerja yang aman.</li> <li>3. Penggunaan peralatan kerja.</li> <li>4. Ruang kerja yang sehat.</li> <li>5. Penerangan diruang kerja..</li> </ol>	Likert

	memikirkan bahwa dirinya bisa terkena penyakit jika bekerja ditempat tersebut.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kasmir menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas.</li> <li>2. Kuantitas.</li> <li>3. Ketepatan Waktu/<i>Timeliness</i>.</li> <li>4. Efektivitas Biaya/<i>Cost Effectiveness</i>.</li> <li>5. Kebutuhan Akan <i>Supervisor /Need For Supervision</i>.</li> </ol>	Likert

### 3.5.2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono, 2019*

## 3.6. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### 3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) Validitas adalah tingkat keandalan dan kesasihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk

mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Untuk mengetahui skor masing-masing pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kusioner peneitian dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kusioner penelitian dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Realibilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realibilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### 3.6.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan cara *Kolmogorov Smirnov* digunakan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku.

- a. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari poulasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dengan alpha  $\alpha = 0,05$  akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh.

### 3.6.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sahir, 2022) Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Terdapat cara untuk melihat heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot, yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui hasil dalam suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.7.1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut sugiyono (2019), Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

#### 3.7.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana yaitu hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan hanya untuk satu variabel bebas (independen) dan satu variabel tak bebas (dependen). Adapun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=a+b.X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

### 3.7.3. Uji parsial ( Uji-t)

Pengaruh satu variabel penjelas /independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t memiliki hasil perhitungan yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- b.  $H_a : \beta_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan skala pengujian sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : ditolak jika  $\text{Sig } t \text{ hitung} < \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)
- b.  $H_a$  : diterima jika  $\text{Sig } t \text{ hitung} > \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan  $H_0$  menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

### 3.7.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Fungsi dari uji  $R^2$  yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )=1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ )=0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti. Untuk mempermudah pengolahan data, maka pengujian-pengujian di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS.