

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN
ANAMBAS**

SKRIPSI

**NAMA : MUHAMMAD RAMADHAN
NIM: 19612160**



**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2024**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN
ANAMBAS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Oleh

**MUHAMMAD RAMADHAN
NIM: 19612160**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN
ANAMBAS**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : MUHAMMAD RAMADHAN
NIM : 19612160

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN : 8818010016/Lektor

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.
NIDN : 1021029102/Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN
ANAMBAS**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : MUHAMMAD RAMADHAN

NIM : 19612160

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Lima Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN : 8818010016/Lektor

Sekretaris,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/Lektor

Anggota,



Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102/ Lektor

Tanjungpinang, 25 Januari 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Muhammad Ramadhan
NIM : 19612160
Tahun/Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.02
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten
Kepulauan Anambas

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 25 Januari 2024

usun

MUHAMMAD RAMADHAN
NIM 19612160

HALAMAN PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya sehingga saya punya kesempatan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Tiada henti-hentinya saya ucapkan terima kasih. kepada orang-orang di sekeliling saya yang selalu memberikan semangat dan do'a sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Untuk Orang Tua Ku, Ibu Supiani serta Keluarga Chairul Subrian dan Zulfiansyah Linggar Jati

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hentinya, saya persembahkan karya kecil ini untuk Ibu dan Keluarga yang telah memberikan semangat, do'a, dan kasih sayang. Semoga ini menjadi awal untuk bekal kebanggaan yang bisa diberikan.

Teman-teman seperjuangan

Terima kasih telah berbagi ilmu dan pengetahuan dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih atas segala pengalaman yang menyenangkan. Terima kasih telah memberi kesan dan cerita saat di perkuliahan. dan terima kasih telah memberikan dukungan.

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa bertakwa kepada Allah niscaya dia akan membukakan jalan keluar baginya, dan dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barang siapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-nya. Sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu”

(QS At-Talaq 2-3)

“Bepergian ketika pagi dan sore guna menuntut ilmu adalah lebih utama daripada berjihad *fi sabilillah*”

(HR. Dailami)

“Bukan ilmu yang harus datang kepada mu, tapi kamulah yang seharusnya datang menjemput ilmu”

(IMAM MALIK BIN ANNAS)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, serta sholawat beriring salam tak lupa penulis panjatkan untuk junjungan besar nabi Muhammad SAW karena atas berkat, rahmat dan hidayah-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS”** yang disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana ekonomi pada Strata 1 Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penelitian ini tentunya peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan tak terhingga kepada pihak-pihak berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak., CA. selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak. CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc. selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku ketua program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan, saran dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc. selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan nasehat dalam bimbingannya dan tak pernah lelah dalam memberikan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali peneliti dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/i STIE Pembangunan Tanjungpinang.
9. Yang tercinta dan Teristimewa kepada kedua orang tua ku Alm. Muhammad Bian (ayah) dan Supiani (ibu) yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan dalam mengerjakan skripsi ini dan abang-abang ku Chairul subrian dan Zulfiansyah Linggar Jati yang memberikan semangat dan dukungan tiada hentinya tidak pantang menyerah dan tidak putus asa dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada teman-teman Apri Handayani, Dinda Oktavianti, Rezky Melani Prayoga, Oji dan teman-teman lainnya yang tidak dapat

disebut yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi dan bantuan dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, peneliti memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi semua.

Tanjungpinang, 25 Januari 2024
Penyusun

MUHAMMAD RAMADHAN
NIM 19612160

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Berjudul

PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR GAMBAR..... vii

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

ABSTRAKx

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	13
1.3	Batasan Masalah.....	13
1.4	Tujuan Penelitian.....	14
1.5	Kegunaan Penelitian.....	14
1.5.1	Kegunaan Ilmiah	14
1.5.2	Kegunaan Praktis	14
1.6	Sistematika Penulisan.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Tinjauan Teori	17
2.1.1	Sumber Daya Manusia	17
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	26
2.1.4	Kinerja.....	48

2.1.5	Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).....	57
2.2	Kerangka pemikiran.....	59
2.3	Hipotesis	60
2.4	Penelitian Terdahulu	62

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	66
3.2	Jenis Data	66
3.2.1	Data Primer	66
3.2.2	Data Sekunder	67
3.3	Teknik Pengumpulan Data	67
3.3.1	Kuesioner	67
3.3.2	Studi Pustaka.....	67
3.3.3	Dokumentasi	68
3.4	Populasi dan Sampel	68
3.4.1	Populasi.....	68
3.4.2	Sampel.....	69
3.5	Definisi Operasional Variabel	69
3.6	Teknik Pengolahan Data	71
3.7	Teknik Analisis Data	73
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	73
3.7.2	Uji Kualitas Data.....	73
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	74
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda	76
3.7.5	Uji Hipotesis	76

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	79
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	79
4.1.2	Karakteristik Data Responden.....	81
4.1.3	Analisis Deskriptif Variabel	83
4.1.4	Analisis Hasil Penelitian.....	111

4.2	Pembahasan	120
4.2.1	Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	120
4.2.3	Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	121
4.2.3	Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	121

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	123
5.2	Saran	124
5.2.1	Saran Untuk BPBD Kabupaten Kepulauan Anambas	124
5.2.3	Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	124

DAFTAR PUSTAKA

CURRICULUM VITAE

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1Standar Operasional Prosedur Penanggulangan Bencana.....	11
Gambar 2.1Kerangka Pemikiran.....	57
Gambar 4.1Struktur Organisasi BPBD Kabupaten Kepulauan Anambas	89
Gambar 4.2Grafik Histogram.....	107
Gambar 4.3Grafik Q-Q Plot.....	107
Gambar 4.4Uji Heteroskedastisitas.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peralatan Keselamatan Diri (APD) dan Peralatan Penanggulangan Bencana	12
Tabel 3.1 Data Populasi	75
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	77
Tabel 3.3 Kriteria Bobot Nilai Skala Likert.....	79
Tabel 3.4 Tabulasi Data Kuesioner	80
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	90
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	90
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja.....	91
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja.....	96
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	99
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X1	104
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	106
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	109
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	110
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	111
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji f)	112
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	113

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran		Judul Lampiran
Lampiran 1	:	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	:	TABULASI JAWABAN KUESIONER
Lampiran 3	:	Hasil Output JASP
Lampiran 4	:	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 5	:	Surat Keterangan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

**Muhammad Ramadhan. 19612160. S1 Manajemen. STIE
Pembangunan**

Tanjungpinang. rdhan537@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dibidang Kedaruratan dan Logistik, Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas. Sampel pada penelitian ini diperoleh berjumlah 77 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan JASP.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,338 > t_{tabel} 1,993$. Variabel Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,561 > t_{tabel} 1,993$. Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $f_{hitung} 52,728 > f_{tabel} 3,12$. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,576 atau 57,6%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Pegawai

Dosen Pembimbing 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

Dosen Pembimbing 2 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY ISLANDS DISTRICT ANAMBAS

**Muhammad Ramadhan. 19612160. S1 Management. STIE
Pembangunan
Tanjungpinang. rdhan537@gmail.com**

The aim of this research is to determine the influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of Anambas Islands Regency. The population in this study were all employees in the Emergency and Logistics sector, the Rapid Response Team of the Regional Disaster Management Agency, Anambas Islands Regency. The sample in this study was 77 respondents. The method used in this research is a quantitative method. The data collection techniques used were questionnaires and literature study. The data analysis techniques used are data quality testing, classical assumption testing, multiple linear analysis, and hypothesis testing using JASP.

The results of this research show that the Occupational Safety variable has a partial effect on Employee Performance with a tcount of $4.338 > t_{table} 1.993$. The Occupational Health variable has a partial effect on Employee Performance with a tcount of $4.561 > t_{table} 1.993$. The Occupational Safety and Occupational Health variables simultaneously influence employee performance with a calculated f value of $52.728 > f_{table} 3.12$. Meanwhile, the Adjusted R Square value is 0.576 or 57.6%. While the rest is influenced by other variables not explained in this research.

Occupational Safety and Occupational Health variables partially and simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. This shows that by increasing occupational safety and occupational health, employee performance at the Anambas Islands Regency Regional Disaster Management Agency will improve.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Employee Performance

Lecture Adviser 1: Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

Lecture Adviser 2: Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu sumber daya yang sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasi karena sebagai pelaksana penting dalam mengelola produksi agar tercapainya tujuan yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu pegawai harus mendapatkan perhatian yang khusus dari sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi manajemen sangat berarti karena manajemen merupakan suatu metode yang wajib dilakukan agar dalam suatu organisasi bisa berjalan sesuai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, seluruh kegiatan dan efektifitas kerja yang terjadi didalamnya jadi tidak tertib dan kegiatan organisasi juga tidak akan efektif dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peranan penting dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (Rorimpandey *et al.*, 2022), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sumber daya manusia menjadi tonggak berjalannya suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan hubungan kerja dan sumber daya manusia untuk mencapai target perorangan, organisasi dan

masyarakat (Usman, 2016). Peranan dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan dengan sumber daya yang lain karena sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat dalam produksi tetapi juga berperan aktif dalam pelaksanaan produksi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam mencapai maju atau mundurnya suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien agar mencapai terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi, (Sutrisno dalam Rorimpandey *et al.*, 2022).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi selalu menginginkan pegawai yang berprestasi yang dapat memberi kontribusi yang optimal bagi organisasinya. Memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasakan rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari organisasi, sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan tenang dan bekerja secara baik (Parashakti & Putriawati, 2020).

Berkembangnya ilmu pengetahuan teknologi dan inovasi memberikan kemudahan dalam produksi, tetapi dapat menimbulkan tingkat risiko kecelakaan kerja. Kesalahan saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan peralatan dapat menimbulkan dampak negatif seperti kerugian ekonomis dan juga dapat berdampak terhadap menurunnya tingkat kesehatan pegawai. Hal ini bertujuan meningkatkan produktifitas baik dari segi sumber daya manusia ataupun dari segi produksinya. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan produktifitas kinerja yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh organisasi.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi karena dampak dari kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan pegawai tetapi juga organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun permasalahan kesehatan pegawai sama pentingnya karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk dapat meminimalisir, menghindari hingga menihilkan risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi ditempat kerja yang wajib diterapkan oleh organisasi yang merupakan hak pegawai dengan tujuan untuk menjamin keamanan dan kenyamanan pegawai selama berada ditempat kerja dan juga diperlukan kesadaran pegawai terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja selama berada ditempat kerja. Menurut Sinambela (Rorimpandey *et al.*, 2022), tujuan keselamatan kesehatan kerja untuk menjaga kesehatan dan

keselamatan lingkungan kerja, serta juga melindungi rekan kerja, keluarga pegawai, dan orang lain yang mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Oleh karena itu, kesadaran akan pentingnya K3 diharapkan selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan diantara para pegawai. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diorganisasi sangatt diperlukan, terutama dalam syarat-syarat kerja. Hal ini berhubungan dengan masalah perlindungan pegawai terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir potensi terjadinya kecelakaan kerja agar dapat memberikan kenyamanan kepada pegawai selama berada ditempat kerja. Keselamatan kerja merupakan keadaan dimana pegawai merasa aman dan nyaman dengan perlakuan yang didapatkan dari lingkungan sehingga berpengaruh pada kualitas kerja (Ridwan *et al.*, 2016).

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman agar dapat melindungi pegawai dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan kerja sangat perlu untuk diperhatikan agar dapat meningkatkan hasil pekerjaan organisasi sehingga perlu diterapkan dalam usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja disaat melaksanakan tugas ditempat kerja. Keselamatan kerja harus dilaksanakan bersama-sama baik pemimpin maupun pegawai agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja (Bolango, 2022).

Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Pasal 12 tentang Keselamatan Kerja.

Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

Sementara itu kesehatan kerja merupakan upaya untuk melindungi supaya pekerja tetap sehat selama bekerja yang bertujuan agar pekerja mendapatkan derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan pencegahan terhadap gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerja ataupun lingkungan kerja (Kasmir, 2016).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja Pasal 1 Ayat 1. Kesehatan kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di tempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan.

Menurut Wirawan (Qurbani *et al.*, 2018), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan segala tindakan dalam menjamin dan melindungi keselamatan dan

kesehatan pegawai dengan tindakan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (Qurbani *et al.*, 2018), keselamatan dan kesehatan pegawai menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis pegawai yang diakibatkan oleh lingkungan kerja organisasi, apabila sebuah organisasi menerapkan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

Dari beberapa definisi yang dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bentuk usaha yang diberikan oleh organisasi untuk memberikan segala bentuk perlindungan terhadap sumber daya manusia yang ada dari berbagai risiko bahaya-bahaya yang disebabkan saat melakukan pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan bahwa setiap pegawai berhak untuk mendapatkan jaminan dan pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja selama berada ditempat kerja terlepas dari status sektor ekonomi formal maupun informal. Perkembangan dan pertumbuhan dua sektor tersebut selalu diiringi dengan permasalahan kecelakaan kerja. Salah satu aktivitas pekerjaan yang memiliki risiko keselamatan dan kesehatan kerja yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Di Indonesia pemerintah telah membentuk Badan Nasional Penanggulangan Bencana dengan tujuan untuk dapat melakukan upaya penanggulangan bencana, mengantisipasi dan melindungi masyarakat dari berbagai

ancaman yang terjadi diakibatkan oleh peristiwa bencana alam. Dalam pelaksanaan penanggulangan bencana, pemerintah pusat dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab penyelenggaraan penanggulangan bencana tingkat nasional maupun daerah dengan menerbitkan Peraturan Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2008 Tentang pedoman Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertugas melaksanakan penanggulangan bencana baik di wilayah provinsi maupun kabupaten/kota. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) bertugas untuk dapat mengantisipasi dan mengurangi risiko dampak dari terjadinya bencana alam dengan memberikan peringatan dini akan terjadinya bencana alam dan membantu masyarakat yang mengalami bencana. Menurut Hirnima (Zagarino *et al.*, 2021) Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) diharapkan memiliki daya tanggap yang baik dan selalu meningkatkan kemampuannya dalam hal kapasitas SDM, kapasitas lembaga, ketersediaan sarana dan prasarana, dan jaringan kerjasama.

Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki letak secara geografis dikelilingi oleh lautan dan merupakan salah satu Kabupaten terluar di Indonesia yang berada di laut Natuna dan laut Cina selatan yang merupakan daerah yang rawan terjadinya bencana alam seperti banjir, angin puting beliung, tanah longsor dan cuaca buruk yang sering terjadi yaitu gelombang tinggi ataupun bencana yang terjadi karena kelalaian manusia yang sering terjadi di Kabupaten Kepulauan Anambas, sudah menjadi tugas dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan

Anambas untuk dapat membantu dan memberikan pertolongan kepada masyarakat yang menjadi korban dari bencana alam maupun non bencana alam.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 2 Tahun 2019 merupakan perangkat daerah, memiliki tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah dan bidang statistik. Didalam melaksanakan tugas-tugasnya, mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi serta rekontruksi secara adil dan setara;
2. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang – undangan;
3. Menyusun menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana;
4. Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana;
5. Melaporkan penyelenggaraan, penanggulangan bencana, kepada Bupati setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana;
6. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang;
7. Mempertanggung jawabkan penggunaan Anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah;
8. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.

Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas harus diberikan perhatian khusus karena risiko pekerjaan yang sangat tinggi dapat mengakibatkan kecelakaan kerja hingga dapat menyebabkan kematian bagi pegawai jika minimnya keselamatan kerja.

Dengan risiko pekerjaan yang tinggi dimana pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah terutama dibidang Tim Reaksi Cepat (TRC) yang memiliki tugas untuk turun membantu mengevakuasi masyarakat yang terkena dampak bencana alam maupun non bencana alam yang sering terjadi di Kabupaten Kepulauan Anambas yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja hingga dapat menyebabkan kematian, oleh karena itu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas diharapkan mampu menyediakan peralatan dan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja seperti alat pelindung diri (APD) yang baik untuk menunjang keselamatan pegawai selama berada dilokasi terjadinya bencana dan lingkungan kerja yang sehat agar dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai selama melaksanakan tugas baik ditempat terjadinya bencana ataupun dikantor. Juga diperlukannya kesadaran bagi pegawai terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja selama berada ditempat kerja dan diharapkan untuk dapat mengikuti prosedur penerapan K3 yang diterapkan oleh organisasi agar dapat menghindari potensi terjadinya kecelakaan kerja yang dapat terjadi, karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Masih ada beberapa pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten kepulauan Anambas yang mengabaikan keselamatan dan kesehatan

kerja selama melakukan pekerjaan dilokasi kerja tanpa menggunakan peralatan keselamatan diri seperti Alat pelindung Diri (APD), sehingga hal ini berpotensi dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dimana akan berdampak terhadap pekerjaan yang menjadi terganggu dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak efektif.

Berdasarkan wawancara bersama kepala bidang Kedaruratan dan Logistik dan pegawai pada bagian TRC serta berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada bagian Penanggulangan Bencana, mewajibkan seluruh pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang berada dilokasi terjadinya bencana terutama Tim Reaksi Cepat BPBD Kabupaten Kepulauan Anambas untuk dapat selalu menggunakan alat pelindung diri selama turun ke lokasi terjadinya bencana alam maupun non bencana alam dan disaat melakukan pekerjaan seperti disaat membantu dan mengevakuasi masyarakat yang terdampak bencana.

Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas terutama pada bagian TRC (Tim Reaksi Cepat) sangat dipengaruhi dengan peralatan keselamatan seperti ketersediaan alat pelindung diri yang dapat melindungi dan memudahkan pegawai selama berada di lokasi terjadinya bencana seperti apabila terjadinya tanah longsor, banjir, kebakaran hutan serta membantu dalam melakukan pencarian orang hilang dilautan yang sering terjadi di Kabupaten Kepulauan Anambas, BPBD juga memberikan peralatan *resque* yang dapat memudahkan dalam membantu dan mengavakuasi masyarakat yang terdampak bencana, seperti ketersediaan peralatan *resque* seperti mobil *resque* dan kapal *Sea Rider* yang dapat berpengaruh dan diharapkan dapat meningkatkan

kinerja dari BPBD, dimana dengan kondisi wilayah Kabupaten Kepulauan Anambas yang merupakan daerah kepulauan yang terpisah oleh lautan sehingga hal ini dapat memudahkan pegawai BPBD untuk saling terhubung antar pulau yang ada di Kabupaten Kepulauan Anambas apabila terjadinya bencana alam maupun non bencana alam, seperti membantu mencari nelayan hilang dilautan yang sering terjadi di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Gambar 1. 1
Standar Operasional Prosedur Penanggulangan Bencana

No	Uraian Kegiatan	Praktikan										Mata Baku	Keterangan		
		Petugas Penanggulangan Bencana	Berangsek, Berhadam	Insan Teras Terlatih	Tim Reaksi Cepat	Tim Kedarifatan	Kelid Darlag	Kepala Pelekas BPBD	Sekretaris Daerah	Bupati	Ketengagaan			Waktu	
1	Menerima informasi masuk dan konfirmasi tentang kejadian bencana.	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
2	Menerima laporan dan segera meneruskan informasi kejadian kepada pimpinan (Kepala Pelekas segera memerintahkan pelaksanaan kaji cepat)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
3	Melaksanakan kaji cepat bencana untuk menentukan tingkat kerusakan, kerugian, korban, dan kebutuhan yang diperlukan untuk menanggulangi bencana	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
4	Menyampaikan laporan hasil kaji cepat bencana	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
5	Memutuskan konsep penanganan bencana dan status bencana	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
6	Melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk berkoordinasi dengan BPBD dalam pelaksanaan penanggulangan bencana (instansi terkait menyiapkan pasukan, sarana prasarana dan logistik yang diperlukan sesuai hasil kaji cepat bencana)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
7	Memeriksa BPBD agar mengkoordinir pelaksanaan penanggulangan bencana bersama instansi terkait dan masyarakat	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
8	Mengkoordinir pelaksanaan penanggulangan bencana dan menggerakkan pasukan, sarana prasarana dan logistik ke lokasi bencana	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
9	Melaksanakan evakuasi korban, penanganan pengungsi, perbaikan segera sarana prasarana publik vital, dan bantuan logistik kepada penyintas serta melaporkan pelaksanaan penanggulangan bencana	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
10	Melaporkan pelaksanaan penanggulangan bencana	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana
11	Mendokumentasikan laporan pelaksanaan penanggulangan bencana	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	On the spot	Melakukan kaji cepat bencana

Sumber : BPBD Kabupaten Kepulauan Anambas

Tabel 1.1
Peralatan Keselamatan Diri (APD) dan Peralatan Penanggulangan Bencana

Jenis	Jumlah
Perahu karet	1
Perahu Lipat	1
Mesin <i>Fire pump</i>	10
Mesin <i>chain saw</i>	3
Tenda pengungsi	2
Senter kepala	30
<i>Helm</i>	35
<i>Life jaket</i>	65
<i>Velbed</i>	100
Alat P3K	5
Kacamata <i>Google</i>	3

Sumber : BPBD Kabupaten Kepulauan.Anambas (2022)

1. Perahu karet dan perahu lipat merupakan perahu yang terbuat dari karet yang dapat dengan mudah digunakan maupun disimpan yang dapat digunakan disaat ketika terjadinya banjir.
2. Mesin fire pump merupakan mesin pompa air yang digunakan untuk memadamkan api apabila terjadinya bencana kebakaran.
3. Mesin chainsaw merupakan gergaji mesin yang dapat digunakan untuk memotong pohon atau kayu apabila terdapat pohon-pohon yang tumbang yang menutup akses jalan maupun menimpa rumah warga.
4. Tenda pengungsi dan Velbed merupakan tenda dan tempat tidur yang digunakan sebagai tempat untuk tidur atau beristirahat dan ruang medis bagi korban bencana.
5. Helm dan Life jaket merupakan peralatan yang digunakan untuk melindungi pegawai selama berada dilokasi terjadinya bencana.
6. Alat P3K merupakan peralatan yang digunakan apabila terjadinya kecelakaan ringan untuk mencegah terjadinya dampak yang fatal.

7. Kacamata Google merupakan kacamata yang digunakan untuk melindungi mata atau pengelihatan pegawai dari resiko terjadi cedera terhadap mata seperti disaat sedang menggunakan mesin chainsaw atau ditempat yang terpolusi asap yang dapat mengganggu pengelihatan.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada pegawai dibidang Kedaruratan dan Logistuk Tim Reaksi

Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan pengetahuan terhadap peneliti tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan hasil penelitian dapat menjadi referensi dan informasi bagi pembaca.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dan mendalami teori-teori mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan juga menambah wawasan peneliti tentang sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi organisasi dalam menentukan langkah yang perlu diterapkan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk pegawai, dan juga untuk

mengetahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Untuk melengkapi landasan teoritis yang sudah ada dan dapat dijadikan sebagai acuan referensi bagi Mahasiswa dan Mahasiswi yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam pembuatan laporan tugas akhir ataupun pembuatan tugas yang masalahnya berhubungan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan pada penelitian dibagi menjadi 5 bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada pemahaman bab ini bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematik penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijabarkan tinjauan pustaka ialah bagian yang menjelaskan landasan teori dan penelitian terdahulu, serta menjelaskan tentang hipotesis penelitian yang mendukung dan memberikan gambaran untuk objek yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini metodologi penelitian yaitu bagian dari metode, yang digunakan, definisi konseptual dan fokus penelitian, jenis dan

sumber data, pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik pengumpulan data dan lokasi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis dan pengolahan data penelitian, serta hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dilakukan.

BAB V PENUTUPAN

Dalam bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini, berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset sehingga harus dikembangkan dan dilatih kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang dimiliki oleh organisasi maupun perusahaan, dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal atau teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan dan menggunakan faktor lainnya (Syafriana 2019).

Menurut Sutrisno (Rorimpandey et al., 2022), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, manusia merupakan faktor strategis dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Werther dan Davis menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pada dasarnya hal yang berperan penting dalam mencapai tujuan yang maksimal dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlu dilakukannya pengembangan atau pengelolaan yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif. Dengan dilakukannya pengembangan terhadap sumber daya manusia yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi

dan menyelesaikan tugas yang diberikan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang (Iqbal et al., 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang ada didalam suatu organisasi, mencakup semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang ada didalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua macam sumber daya yaitu, sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk kedalam sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan dan lain-lain (Syafriana 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) bagi suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi sebagai pemikir, perencana dan penyelenggara dalam melaksanakan kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut (Gusmita, 2018).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sebab manusia merupakan aset penting yang mesti untuk dijaga dan dikembangkan. Oleh karena itu pegawai harus mendapatkan perhatian khusus oleh suatu organisasi maupun perusahaan, hal ini bertujuan agar organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya yang dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia ini diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara sistematis, terencana dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi fokus utama bagi manajemen sumber daya manusia adalah sistem keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya melindungi pegawai (Qurbani et al., 2018).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Manajemen sumber daya manusia juga bisa dikatakan sebagai kegiatan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi ataupun perusahaan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuan SDM secara maksimal agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Armstrong, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap sumber daya manusia yang bekerja didalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia (Naim & Asma 2019).

Menurut Kasmir (Iqbal et al., 2021), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Sedangkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (Iqbal et al., 2021), adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar dapat mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Stoner (Iqbal et al., 2021), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang memiliki tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada jabatan atau posisi yang tepat disaat organisasi membutuhkannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan *asset* (kekayaan) utama, sehingga harus dijaga dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri, Mahardiah (Iqbal et al., 2021).

Menurut Bintoro dan Daryanto (Rorimpandey et al., 2022), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau langkah bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan dengan optimal dan maksimal.

Sebuah definisi dari beberapa ahli tersebut, pengertian baru tentang manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia yang ada dalam suatu organisasi dengan desain tertentu yang sistematis, sehingga dapat tercapai efektifitas dan efisiensi kerja yang optimal dalam mencapai tujuan, pribadi, masyarakat, dan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan agar dapat menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi maupun perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana untuk memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam jumlah dan tipe yang tepat. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi maupun perusahaan melalui berbagai cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan umumnya tergantung pada tahap-tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi dan perusahaan (Iqbal et al., 2021).

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya menggambarkan keinginan manajemen senior, tetapi juga harus dapat menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Sofiyandi (Iqbal et al., 2021), menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak

berarti jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah daripada kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditujukan dalam merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Menurut Rivai (Iqbal et al., 2021), tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam organisasi.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan pegawai.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (*vertikal atau horizontal*).
8. Menjadi dasar dalam penilaian pegawai.

2.1.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mahardiah (Iqbal et al., 2021), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen organisasi dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan fungsi-fungsi yang ada didalamnya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (Iqbal et al., 2021), Dalam manajemen sumber daya manusia, fungsi operasional manajemen sumber daya manusia.

1. Pengadaan sumber daya manusia, kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengembangan sumber daya manusia, proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.
3. Pengintegrasian pegawai, berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.
4. Pemberian kompensasi atau balas jasa, pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan

layak kepada pegawai atas keterlibatannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

5. Pemeliharaan pegawai, berkaitan dengan usaha untuk mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
6. Melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), melalui pemensiunan, pemberhentian dan pemecatan pegawai yang tidak mencapai harapan atau keinginan organisasi.

2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Abbiyu (Iqbal et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengatur hubungan antara pegawai atau pekerja dengan organisasi atau perusahaan tempat bekerja agar dapat memberikan sinergi yang baik dan kuat yang dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memberlakukan fungsi manajemen operasional sumber daya manusia.

Menurut Hamali (Kasinem, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan pegawai agar dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Menurut Batjo (Iqbal et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian organisasi atau perusahaan, maka perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (Iqbal et al., 2021), peranan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan pegawai yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan berdasarkan *job description, job specification* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, promosi, pengembangan dan pemberhentian.
4. Memprediksikan permintaan sumber daya manusia pada waktu mendatang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya.
6. Memonitor dengan tepat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa.
7. Memantau kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melakukan pelatihan, pendidikan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Menentukan mutasi pegawai baik vertikal ataupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Widodo (2015), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu bidang yang berkaitan dengan aspek kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan pegawai selama bekerja didalam lingkungan kerja suatu organisasi. Keselamatan dan kesehatan kerja berfokus terhadap fisiologis serta psikologis pegawai yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya yang dilakukan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Pekerjaan dapat dikatakan aman apabila resiko yang dapat terjadi di lingkungan kerja dapat dihindari atau diantisipasi, faktor yang ada di dalam keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya pada faktor fisik tetapi juga mental, emosional dan psikologi (Naim & Asma 2019).

Menurut Sedarmayanti (Kenanga et al., 2020), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, yang mencakup lingkungan kerja agar pegawai tidak mengalami cedera. Indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu, lingkungan kerja, manusia (pegawai), alat mesin kerja.

Menurut (Mathis dan Jackson dalam Djatmiko, 2016), keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap keamanan dan keselamatan fisik seorang pegawai atas risiko cedera yang berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan kesehatan merupakan perlindungan terhadap kondisi fisik, mental dan stabilnya emosi pegawai pada umum selama berada ditempat kerja. Keselamatan dan

kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang harus dilakukan oleh suatu organisasi agar dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan pekerjaan selama berada di lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (Kenanga et al., 2020), berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu tindakan dan usaha dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani ataupun rohani pegawai pada khususnya dan manusia pada umumnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah Hak Asasi Manusia (HAM). Oleh karena itu, kesadaran akan pentingnya K3 dapat selalu di gugah, diingatkan, serta di budidayakan di kalangan para pegawai. Pemahaman dan pelaksanaan K3 di organisasi sangat diperlukan, terutam dalam syarat - syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakan kerja, guna meminimalisirkan potensi terjadinya kecelakaan kerja, perlu disosialisasikan pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar (Sofyan, 2016).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 UU Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Upaya yang ditujukan dalam memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pegawai dengan melakukan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas (Sholikin & Herawati 2020).

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (Qurbani et al., 2018), keselamatan dan kesehatan pegawai menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan semakin berkurang.

Menurut Mangkunegara (Parashakti & Putriawati 2020), keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap pegawai dari resiko cedera atau luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan agar dapat menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Keselamatan kerja yang tidak atau kurang terjamin dapat membuat pegawai kurang bersemangat untuk bekerja, bahkan bukan tidak mungkin banyak pegawai yang tidak serius bekerja karena selalu merasakan rasa was-was akan terjadinya kecelakaan. Oleh karena itu keselamatan kerja perlu diutamakan oleh setiap organisasi apapun jenisnya (Kasmir, 2016).

Secara umum, keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindarnya dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun didunia ini yang menginginkan terjadinya

kecelakaan. Keselamatan kerja sangat perlu untuk melindungi pekerja. Ada beberapa komponen yang perlu dilakukan, yaitu (Kasmir, 2016):

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai, artinya organisasi harus dapat menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan.
2. Perawatan peralatan secara terus menerus, peralatan kerja harus selalu dirawat dan dijaga agar dapat digunakan setiap saat.
3. Adanya kepatuhan pegawai, kepatuhan terhadap aturan keselamatan kerja ini penting karena jika ada yang tidak patuh terhadap penggunaan peralatan kerja dan rambu-rambu akan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.
4. Melaksanakan prosedur kerja yang telah diterapkan, pegawai harus dapat mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, karena pelanggaran terhadap prosedur kerja dapat mengakibatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.
5. Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja yang strategis, serta mudah dilihat, penempatan petunjuk atau rambu-rambu kerja diharapkan dapat mengingatkan pegawai tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Kesehatan kerja (*occupational health*) merupakan bagian dari kesehatan pegawai yang berkaitan dengan semua pekerjaan yang berhubungan dengan faktor potensial yang mempengaruhi kesehatan pegawai. Bahaya pekerjaan seperti masalah kesehatan lingkungan yang bersifat akut atau khronis yang efeknya mungkin dapat segera terjadi atau perlu waktu lama, kesehatan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat menimbulkan gangguan terhadap tingkat produktifitas (Kasinem, 2020).

Berdasarkan dengan teori-teori diatas dapat dipahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi-kondisi psikologis dan fisiologis pegawai akan lingkungan kerja dan suatu upaya perlindungan terhadap fisik maupun mental bagi seorang pegawai agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama berada dilingkungan kerja agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal.

2.1.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (Rorimpandey et al., 2022), keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan agar dapat memelihara dan menjaga kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja, serta juga untuk melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen dan orang lain yang mungkin terdampak dengan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja mempunyai tujuan memberikan perlindungan atas keselamatan pekerja, orang lain yang memasuki area kerja dan sumber-sumber produksi dapat digunakan dengan aman, efektif dan efisien (Djarmiko, 2016).

Kasmir (2016), banyak manfaat yang didapatkan jika suatu organisasi serius dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan dengan baik maka kecelakaan kerja dapat diminimalisirkan, dimana pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan.

Berikut tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dan pegawai dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu (Kasmir, 2016) :

1. Membuat pegawai merasa aman, prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai akan membuat pegawai merasa lebih aman dan nyaman, perasaan takut dan rasa was-was dapat diminimalisir, sehingga pegawai serius dan sungguh-sungguh dalam bekerja dan membuat pegawai merasa nyaman dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Memperlancar proses kerja, dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan dan dengan kesehatan pegawai yang terjamin dengan baik secara fisik maupun mental, maka pegawai dapat beraktivitas secara normal.
3. Agar pegawai berhati-hati dalam bekerja, dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya pegawai sudah paham dan mengerti akan peraturan kerja yang telah ditetapkan sehingga pegawai diharapkan dapat mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh pegawai diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan pegawai lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.
4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan pegawai dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan dan halangan.
5. Tidak mengganggu proses kerja, dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan pegawai tidak akan mengganggu aktivitas pekerjaan. Pegawai perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan dalam

menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan agar dapat terhindar dari kecelakaan kerja.

6. Menekan biaya, maksudnya organisasi atau perusahaan berupaya untuk menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dikarenakan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka dapat meminimalisir kecelakaan kerja.
7. Menghindari kecelakaan kerja, dengan patuhnya pegawai terhadap aturan kerja termasuk memperhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang, pegawai harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Biasanya kecelakaan kerja akan terjadi karena pegawai lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengaman disaat bekerja.
8. Menghindari tuntutan-tuntutan pihak tertentu, jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak organisasi atau perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini maka tuntutan pegawai akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan.

Menurut Nuraini (Firmanzah *et al.* 2017), tujuan kesehatan kerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang stinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan sosial.

2. Mencegah terjadinya gangguan kesehatan pegawai yang diakibatkan oleh tindakan atau kondisi lingkungan kerja yang dapat menagnggu kesehatan fisik maupun mental pegawai.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja disuatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

Menurut Ramlan Dj (Sopiah & Sangadji 2018), menjelaskan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja :

1. Menjaga keselamatan pegawai dalam melakukan pekerjaan agar dapat menjamin kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
2. Menjaga keselamatan setiap orang yang berada dilingkungan kerja.
3. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.
4. Menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan pegawai ke tingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental dan kesejahteraan sosial.
5. Mencegah terjadiya gangguan kesehatan terhadap pegawai yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja.
6. Memberikan perlindungan terhadap pegawai saat melakukan pekerjaannya dari kemungkinan terjadinya bahaya yang diakibatkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan dilingkungan kerja.
7. Menempatkan pegawai dilingkungan pekerjaan berdasarkan kemampuan fisik, keterampilan dan psikis pegawai.

2.1.3.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sama'mur (Gusmita, 2018), ada 5 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian kantor dalam mempekerjakan pegawainya. Adapun indikator-indikator tersebut sebagai berikut :

1. Alat-alat pelindung diri, merupakan alat yang dapat untuk melindungi pegawai yang berfungsi untuk mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya ditempat kerja.
2. Ruang kerja yang aman, berpartisipasi manajemen serta keterlibatan seluruh pegawai dan mitra kerja, berupaya menekan setiap potensi resiko ditempat kerja.
3. Penggunaan peralatan kerja, semua peralatan kerja harus dirawat dan dijaga agar dapat digunakan secara aman dan efektif.
4. Ruang kerja yang sehat, pengamanan ruangan meliputi sistem alarm, alat pemadam kebakaran, penerangan yang baik, ventilasi yang baik dan jalur evakuasi khusus yang memadai.
5. Penerangan diruangan kerja, dalam melakukan aktivitas pekerjaan membutuhkan penerangan atau pencahayaan yang cukup, baik yang datang dari benda itu sendiri maupun dari sumber cahaya yang menerangi benda-benda ditempat kerja, dengan maksud agar objek yang dilihat dapat terlihat dengan jelas.

Dalam (Siswanto, 2020) indikator keselamatan kerja dapat diukur dari :

1. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak dipakai.

Peralatan kerja seperti alat pelindung diri maupun peralatan mesin selalu dirawat secara rutin sehingga memiliki kondisi yang baik dan selalu siap untuk dipakai kapanpun diperlukan.

2. Pemakaian alat pelindung keselamatan.

Penggunaan alat pelindung diri (APD) bagi pegawai selama berada dilokasi terjadinya bencana agar terhindar dari resiko terjadinya kecelakaan kerja.

3. Pemasangan rambu-rambu dan tanda larangan K3.

Pemasangan rambu-rambu bahaya seperti peralatan mesin yang berbahaya dan mudah terbakar serta rambu-rambu yang dipasang dilokasi terjadinya bencana.

4. Kondisi lingkungan kerja yang aman.

Lingkungan kerja yang aman dari resiko terjadinya kecelakaan kerja seperti peralatan berbahaya disimpan pada tempatnya.

5. Pengawasan rutin terhadap pelaksanaan kerja.

Pemantauan atau pengawasan terhadap pegawai selama bekerja seperti disaat menggunakan mesin-mesin berbahaya atau pengawasan terhadap pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung diri.

6. Pemberian petunjuk kerja.

Pemberian SOP kepada pegawai selama berada dilokasi terjadinya bencana.

7. Latihan mengenai keselamatan kerja.

Memberikan pelatihan untuk dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja serta memberikan pelatihan apa yang perlu dilakukan apabila terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Manullang (Firmanzah *et al.*, 2017), ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi :

1. Lingkungan kerja secara medis
 - a. Kebersihan lingkungan kerja
 - b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja.
 - c. Sistem pembuangan sampah.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya organisasi untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

Menurut Dessler (Juniarti *et.al.*, 2018), indikator keselamatan kerja meliputi:

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

Sedangkan indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Pegawai

Keadaan dan kondisi pegawai merupakan keadaan yang dialami oleh pegawai pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas pegawai dalam bekerja.

3. Perlindungan Pegawai

Perlindungan pegawai merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan pegawai.

2.1.3.4 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Ganfure (Kurniasih, 2020), menyatakan kecelakaan kerja merupakan insiden yang dapat menyebabkan cedera, penyakit akibat kerja maupun kematian. Kecelakaan kerja dapat terjadi kapanpun dan dimanapun, akibat yang dialami dari kecelakaan dapat mengancam keselamatan, korban kecelakaan membutuhkan penyelamatan dan perawatan yang cepat dan tepat sebelum korban tersebut diberikan perawatan utama.

Menurut Suma'mur (2014), menyatakan bahwa kecelakaan merupakan suatu kejadian yang tidak terjadi secara kebetulan, melainkan karena adanya penyebab tertentu. Oleh karena adanya penyebab, maka penyebab kecelakaan tersebut harus dapat diteliti dan ditemukan penyebabnya, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang dilakukan terhadap penyebab serta dengan upaya

preventif lebih lanjut, maka kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak terjadi lagi (Romas et al., 2022).

Penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi menjadi dua (2) kelompok yaitu, (Noviansyah, 2021) :

1. Kondisi Berbahaya

Merupakan kondisi tidak aman yang diakibatkan dari mesin, perakitan, pesawat, bahan berbahaya, lingkungan, proses, sifat pekerjaan dan cara kerja.

2. Perbuatan Berbahaya

Merupakan perbuatan berbahaya yang dilakukan oleh manusia yang dapat terjadi seperti karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan, cacat tubuh yang tidak kentara, keletihan dan kelesuhan, sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dapat dilakukan oleh setiap organisasi maupun perusahaan, banyak organisasi yang memberikan sanksi atau hukuman terhadap pegawai yang tidak mengikuti atau melaksanakan program keselamatan kerja dengan baik, dimana program keselamatan kerja ini diharapkan dapat meminimalisirkan terjadinya resiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi dilingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi keselamatan kerja yaitu, (Kasmir, 2016) :

1. Kelengkapan peralatan kerja, peralatan kerja yang lengkap sangat penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan, dimana semakin lengkap

peralatan kerja yang dimiliki maka keselamatan kerja akan semakin baik dan terjamin. Sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang maka keselamatan kerja tidak dapat terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja, disamping lengkapnya peralatan kerja yang dimiliki juga harus memerhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari perlengkapan peralatan keselamatan kerja sangat memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Semakin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja pegawai makin tidak terjamin. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas perlengkapan peralatan kerja diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus menerus.
3. Kedisiplinan pegawai, merupakan hal yang berkaitan dengan perilaku pegawai dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Pegawai yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan peralatan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya akan kurang terjamin yang akan membuat resiko kecelakaan kerja semakin besar dan sering terjadi. Demikian sebaliknya bagi pegawai yang disiplin terhadap keselamatan kerjanya akan dapat semakin terjamin. Penggunaan perlengkapan peralatan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari kesalahan dan kelalaian pegawai.
4. Ketegasan pemimpin, apabila pemimpin tidak tegas dan disiplin dalam mengawasi dan menindak pegawai yang melanggar ketentuan dalam menggunakan perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap

keselamatan kerja pegawai. Karena pemimpin yang tegas akan memengaruhi pegawai untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik, sebaliknya jika pemimpin tidak tegas maka akan banyak pegawai yang bertindak masa bodoh yang akan berakibat keselamatan kerja pegawai tidak terjamin.

5. Semangat kerja, artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna akan memberikan semangat kerja yang tinggi terhadap pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang kurang lengkap dan kurang baik maka semangat kerja pegawai juga akan menurun.
6. Motivasi kerja, sama dengan semangat kerja, motivasi pegawai untuk bekerja juga akan semakin tinggi jika peralatan keselamatan kerja yang dimiliki lengkap, baik dan sempurna. Sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang kurang baik dan kurang lengkap maka akan berdampak terhadap motivasi kerja pegawai yang akan menurun.
7. Pengawasan, setiap pegawai harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja, karena jika tidak diawasi akan banyak pegawai yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerja pegawai terutama bagi mereka yang tidak diawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan langsung oleh pemimpin atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja, maksudnya umur dari peralatan kerja juga sangat memengaruhi keselamatan kerja pegawai. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya akan membahayakan keselamatan kerja pegawai. Oleh sebab itu peralatan yang telah melewati umur ekonomisnya sebaiknya harus diganti dengan yang baru, meskipun masih terlihat baik.

Kemudian disamping dipengaruhi variabel-variabel tersebut, keselamatan kerja juga dapat mempengaruhi variabel lainnya, artinya terdapat pengaruh timbal balik dengan adanya program keselamatan kerja yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi program keselamatan kerja yaitu, (Kasmir, 2016) :

1. Keamanan kerja, jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna akan memengaruhi keselamatan kerja, hingga resiko kecelakaan kerja dapat diminimalisirkan. Begitu juga sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap akan dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja yang lebih besar.
2. Motivasi kerja, dengan adanya program keselamatan kerja yang baik tentu akan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Demikian sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak layak maka akan dapat menyurutkan motivasi kerja pegawai.
3. Kinerja, artinya keselamatan kerja akan memengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai. Dengan adanya program keselamatan kerja maka dengan tidak langsung dapat memengaruhi kinerjanya. Seperti dengan adanya program keselamatan kerja maka semangat kerja pegawai akan

meningkat sehingga juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak ada atau kurang sempurna maka dapat memengaruhi kinerja pegawai yang akan menurun.

4. Semangat kerja, dengan adanya program keselamatan kerja yang baik akan berdampak terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya jika dengan adanya program keselamatan kerja yang kurang baik tentu akan memengaruhi semangat kerja pegawai.

2.1.3.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Kesehatan selama bekerja merupakan keinginan seluruh pegawai, begitu juga dengan organisasi akan merasa senang apabila semua pegawainya sehat karena akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Kesehatan pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, organisasi harus bisa mengelola faktor-faktor tersebut sehingga kesehatan pegawai dapat tetap terjaga. Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan kerja pegawai yaitu, (Kasmir, 2016) :

1. Udara, kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat pegawai merasa nyaman dan tenang, misalnya didalam ruangan yang tertutup perlu untuk disediakan pendingin ruangan yang cukup. Kualitas udara diruangan sangat berpengaruh terhadap kesehatan pegawai seperti panas dan berdebu, jika kondisi udara yang berdebu maka perlu diberikan penutup mulut atau masker kepada pegawai, begitu juga jika kondisi udara yang terlalu panas harus diberikan pendingin yang cukup. Karena jika kualitas udara yang kurang baik akan mengakibatkan kesehatan pegawai menjadi terganggu.

2. Cahaya, kualitas cahaya diruangan juga sangat memengaruhi kesehatan pegawai, pada ruangan yang terlalu gelap atau terlalu terang (membuat silau) akan merusak kesehatan pegawai terutama pada kesehatan mata. Oleh sebab itu faktor pencahayaan perlu untuk diperhatikan agar kesehatan pegawai dapat terjamin.
3. Kebisingan, ruangan dan tempat kerja yang terlalu berisik atau bising tentu akan berpengaruh terhadap kesehatan pendengaran. Oleh karena itu perlu disediakan ruangan yang kedap suara atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran pegawai tidak terganggu.
4. Aroma berbau, ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap akan membuat kesehatan sangat terganggu seperti aroma yang disebabkan oleh zat-zat yang berbahaya, seperti zat kimia akan memengaruhi kesehatan pegawai. Sehingga perlu disediakan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau yang dapat membahayakan kesehatan.
5. *Layout* ruangan. Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan pegawai seperti letak kursi, meja, peralatan kerja lainnya serta kebersihan. Oleh sebab itu dalam upaya menjaga agar kesehatan pegawai tetap terjaga faktor *layout* ruangan perlu diperhatikan seperti penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

Sebaliknya kesehatan pegawai juga memengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Berikut ini pengaruh dari kesehatan pegawai yaitu, (Kasmir, 2016) :

1. Kemampuan kerja, pegawai yang sehat tentu akan sanggup dan mampu untuk bekerja. Pegawai yang sehat secara fisik dan jiwanya maka dipastikan akan mampu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Demikian sebaliknya jika pegawai tidak sehat maka pasti tidak akan mampu menjalankan kegiatannya.
2. Semangat kerja, pegawai yang sehat akan bersemangat untuk bekerja baik berangkat kerja ataupun menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan penuh semangat. Begitu pula sebaliknya dengan pegawai yang tidak sehat tentu tidak akan bersemangat untuk bekerja.
3. Motivasi kerja, pegawai yang sehat akan terdorong dan termotivasi kuat dalam melakukan aktivitas kerjanya. Begitu pula sebaliknya jika pegawai tidak sehat tentu tidak akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya atau motivasinya menjadi lemah.
4. Kinerja, kesehatan kerja pada akhirnya akan memengaruhi kinerja seorang pegawai, pegawai yang sehat secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Dengan fisik yang sehat akan membuat pegawai mampu melakukan tugasnya dengan baik. Sebaliknya bagi pegawai yang tidak sehat atau kurang sehat akan membuat kinerja pegawai tersebut akan ikut turun.

2.1.3.7 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ramli (Qurbani *et al.*, 2018), sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan,

pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan dalam rangka pengendalian resiko yang berhubungan dengan kegiatan pekerjaan guna tersedianya tempat kerja yang aman, efisien dan produktivitas tinggi.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja disebut Sistem Manajemen K3 sesuai yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER. 05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3. Undang Undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja yaitu Undang-Undang UAP Tahun 1930 (stoom Ordonnantie), Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Qurbani et al., 2018).

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER.05/MEN/1996 Sistem Manajemen K3 didalam suatu perusahaan diarahkan kepada kemandirian perusahaan dan sangat bergantung dari rasa tanggung jawab manajemen dan tenaga kerja terhadap tugas dan kewajiban masing-masing serta upaya-upaya untuk menciptakan cara kerja dan kondisi kerja yang selamat (Sihombing *et al.* 2014).

Berdasarkan PP No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pasal 2.

Penerapan SMK3 bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;

- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

2.1.3.8 Alat Pelindung Diri (APD)

Alat pelindung diri (APD) terdiri dari beberapa jenis berdasarkan fungsinya yaitu (Sihombing *et al.* 2014) :

1. Topi Pelindung (*Safety Helmet*)

Helm (*helmet*) sangat penting digunakan sebagai pelindung kepala, dan sudah merupakan keharusan bagi setiap pegawai yang berada dilingkungan kerja yang berbahaya untuk menggunakannya dengan benar sesuai peraturan agar terhindar dari resiko kecelakaan kerja

2. Pelindung Mata (*Safety Glasses*)

Kacamata pengaman digunakan untuk melindungi mata dari debu, kayu, batu, atau serpih besi yang beterbangan di tiup angin. Dimana partikel-partikel debu berukuran sangat kecil yang terkadang tidak terlihat oleh mata sehingga dapat menyebabkan kerusakan pada pengelihatan.

3. Masker Pelindung (*Safety Mask*)

Pelindung bagi pernapasan sangat penting bagi pegawai yang berada di lokasi lingkungan kerja yang berdebu dan berasap seperti tempat terjadinya kebakaran agar dapat menjaga sistem pernapasan pegawai.

4. Penutup Telinga

Penutup telinga dipakai untuk melindungi telinga dari bunyi yang disebabkan oleh mesin yang memiliki suara yang cukup keras dan berisik.

5. Sarung Tangan

Sarung tangan sangat diperlukan untuk beberapa jenis pekerjaan. Tujuan utama dalam penggunaan sarung tangan untuk menjaga tangan dari benda-benda keras dan tajam yang dapat mencederai ketika melakukan pekerjaannya.

6. Jas Hujan (*Rain Coat*)

Jas hujan berfungsi melindungi dari percikan air, seperti disaat keadaan sedang hujan agar kesehatan pegawai tetap terjaga selama berada dilingkungan kerja.

7. Tali Pengaman (*Safety Harness*)

Sudah seharusnya bagi pegawai yang melaksanakan kegiatannya pada ketinggian tertentu atau pada posisi yang membahayakan wajib mengenakan tali pengaman atau safety belt. Fungsi utama tali pengaman ini adalah melindungi seorang pegawai dari terjadinya resiko kecelakaan kerja ketika bekerja.

8. Sepatu kerja (*Safety shoes*)

Sepatu kerja (*safety shoes*) merupakan perlindungan terhadap kaki. Setiap pegawai yang bekerja dilapangan perlu memakai sepatu dengan sol yang tebal agar bisa bebas berjalan dimana-mana tanpa terluka oleh benda-benda tajam.

9. Pakaian kerja

Tujuan pemakaian pakaian pelindung kerja adalah agar dapat melindungi badan manusia terhadap pengaruh-pengaruh yang bisa melukai tubuh.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diraih dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin untuk dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat pegawai yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan atau bahkan tidak mampu untuk menghasilkan suatu target yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016).

Menurut Wibowo (Qurbani et al., 2018), kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi perlu dipahami bahwa kinerja bukan hanya sekedar hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Mangkunegara dalam (Sopiah & Sangadji 2018), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan atau melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil dari suatu proses penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (Kenanga et al., 2020), kinerja pegawai merupakan pencapaian optimal sesuai potensi yang dimiliki oleh pegawai, merupakan hal yang

menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Indikator kinerja pegawai yaitu, kualitas dalam bekerja, kuantitas, ketepatan dalam waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen dalam berkerja.

Menurut Juliansyah (Rorimpandey et al., 2022), menyebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dari setiap pegawai mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan itu sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2017), menyatakan bahwa kinerja pegawai pada umumnya merupakan hal-hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (Kenanga et al., 2020), kinerja pegawai merupakan hasil kerja sama secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan dengan baik, akan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja pegawai selalu memenuhi apa yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri maupun organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku yaitu, (Kasmir, 2016) :

1. Kemampuan dan keahlian, semakin seorang pegawai memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar

dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik akan dapat memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan benar akan memberikan hasil yang kurang baik. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengetahuan, seorang pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula, begitu juga sebaliknya apabila pegawai kurang memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya maka dapat mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang akan berdampak terhadap kinerjanya.
3. Rancangan kerja, merupakan suatu rancangan pekerjaan yang dapat memudahkan pegawai dalam meraih tujuannya, dimana jika suatu pekerjaan mempunyai rancangan yang baik dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya jika organisasi memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menjadi tidak optimal.
4. Kepribadian, masing-masing pegawai mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lain, seorang pegawai yang mempunyai karakter dan kepribadian yang baik akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga

hasil pekerjaannya juga baik dan memberikan hasil kinerja yang baik pula. Sebaliknya pegawai yang mempunyai kepribadian dan karakter yang kurang baik atau buruk akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya kurang baik dan hal ini akan memengaruhi kinerja pegawai yang menjadi buruk.

5. Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika pegawai mendapatkan dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar akan membuat pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, pada akhirnya dengan adanya dorongan dari dalam atau dari luar akan menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai, sebaliknya jika pegawai tidak terdorong atau termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila seorang pemimpin mampu membimbing, mendidik, mengayomi dan menyenangkan dapat membuat pegawai menjadi senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya sehingga akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Demikian sebaliknya jika seorang pemimpin berperilaku kurang menyenangkan, mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja pegawai
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memberikan perintah kepada pegawai. Seperti gaya atau

sikap seorang pemimpin yang demokratis akan berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Gaya atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja pegawai.

8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan dan norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh semua pegawai organisasi atau perusahaan. Kepatuhan pegawai organisasi dalam menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang, gembira atau suka seorang pegawai sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan, jika pegawai merasa senang, gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya juga akan berhasil baik dan begitu pula sebaliknya jika seorang pegawai merasa tidak senang, gembira atau tidak suka atas pekerjaannya akan memengaruhi kinerja pegawai tersebut.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lingkungan tempat bekerja seperti ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman, aman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja semakin kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai semakin lebih baik. Demikian sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, keamanan dan

ketenangan akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu dimana pada akhirnya akan memengaruhi kinerja pegawai.

11. Loyalitas, loyalitas ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh meskipun organisasi atau perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Pegawai yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan pihak pesaing. Loyalitas akan membuat pegawai terus berkarya dan menjadi lebih baik dengan merasa bahwa organisasi atau perusahaan seperti miliknya sendiri, dimana pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja pegawai.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga dapat dikatakan sebagai ketaatan pegawai terhadap janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan pegawai dalam menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dimana komitmen pegawai dalam menjalankan atau melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat akan berdampak terhadap kinerja pegawai.
13. Disiplin kerja, merupakan upaya pegawai dalam melaksanakan aktivitas dan tugas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu seperti datang bekerja selalu tepat waktu. Kemudian kedisiplinan dalam bekerja sesuai dengan apa yang diberikan dan menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja pegawai tersebut.

2.1.4.3 Indikator-Indikator kinerja pegawai

Menurut Wibowo (Qurbani *et al.*, 2018), indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, maka tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan yang diinginkan tercapai.

3. Umpan balik

Melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat dan sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaannya.

7. Peluang

Pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut (Kasmir, 2016), untuk mengukur kinerja pegawai dapat menggunakan beberapa indikator yang dapat menjadi patokan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas/mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna kualitas pekerjaan maka kinerja semakin baik.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seorang pegawai. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus

dipenuhi, jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik begitu juga sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan makin baik kinerjanya demikian sebaliknya semakin lambat penyelesaian suatu pekerjaan maka kinerja kurang baik.

4. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu dilakukannya pengawasan terhadap aktivitas pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi dapat selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

5. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pemimpin, hubungan ini juga sering dikatakan sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana

yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.5 Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Badan Penanggulangan Bencana Daerah merupakan lembaga pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana baik diwilayah provinsi maupun kabupaten/kota yang berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana dalam rangka mengurangi resiko dampak bencana alam telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana. Dalam pelaksanaan penanggulangan bencana tersebut pemerintah pusat dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab penyelenggaraan penanggulangan bencana ditingkat nasional maupun daerah dengan menerbitkan Peraturan Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2008 tentang pedoman pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 2 Tahun 2019 merupakan perangkat daerah, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah dan bidang statistik. Didalam melaksanakan tugas-tugasnya mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menetapkan pedoman dan pengarahannya terhadap usaha penanggulangan bencana mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi serta rekonstruksi secara adil dan setara.
2. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana.
4. Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana.
5. Melaporkan penyelenggaraan, penanggulangan bencana kepada bupati setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana.
6. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang.
7. Mempertanggung jawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.
8. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan letak wilayah Kabupaten Kepulauan Anambas secara geografis, Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki daerah kawasan rawan bencana. Kawasan rawan bencana merupakan kawasan yang sering terjadi bencana, diantaranya banjir, tanah longsor, angin puting beliung dan gelombang laut tinggi yang dapat menghancurkan rumah penduduk dan akses lintas jalan. Hal ini tentunya memerlukan perhatian khusus terkait dengan wilayah daerah Kabupaten Kepulauan Anambas yang terdiri dari lautan dan pulau-pulau yang tersebar di perairan Laut Natuna dan Laut Cina Selatan.

Dengan dibentuknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsi diantaranya pengoordinasian, penyelenggaraan penanggulangan bencana secara terencana dan terpadu serta memperhatikan hak masyarakat dalam perlindungan sosial juga memberikan efek jera terhadap para pihak baik karena kelalaian maupun dikarenakan kesengajaan sehingga menyebabkan terjadinya bencana yang menimbulkan kerugian, baik terhadap harta benda maupun meninggalnya seseorang dan menghambat kelancaran akses dalam kegiatan penanggulangan bencana.

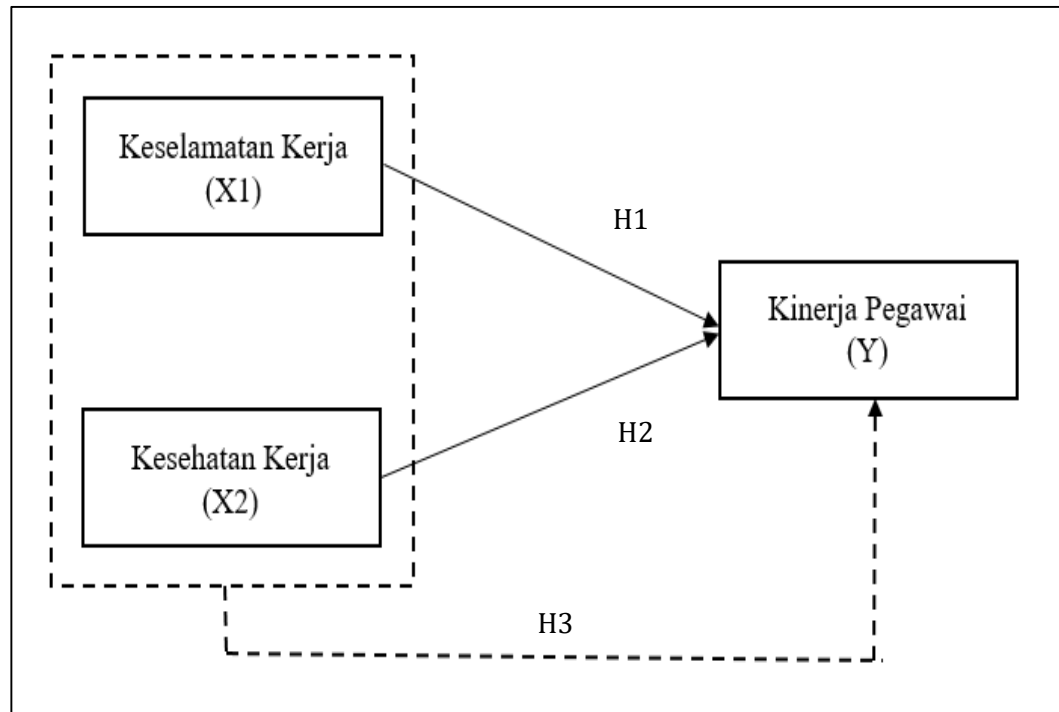
Dengan resiko pekerjaan yang tinggi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas diharapkan dapat memberikan perhatian khusus terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai baik dilingkungan kerja kantor maupun dilingkungan terjadinya bencana agar dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai selama melakukan tugasnya.

2.2 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sebagai variabel independen (bebas), serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2023)

Keterangan :

—————→ : Parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)

- - - - -→ : Simultan (pengaruh bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2022).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 = Diduga keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

H2 = Diduga kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

H3 = Diduga keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Aditya Risna Cahya, Bambang Swasto Sunuharyo & Hamidah Nayati Utami (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PT. Pabrik Gula Kribet Baru Malang)”. Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk pengamatan terhadap pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang selama ini masih menjadi persoalan penting dan merupakan slogan utama di sejumlah industri perusahaan. Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian *survey*. Penelitian berlangsung di PT. Pabrik Gula Kribet Baru Malang dengan mengambil populasi karyawan bagian pabrikasi. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Kribet Baru Malang dan untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dan sendiri.

2. Derita Qurbani & Upay Selviyana (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan teknik studi pustaka dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup baik berdasarkan jawaban responden berpendapat setuju, sedangkan kinerja karyawan sudah baik berdasarkan jawaban responden berpendapat sangat setuju.
3. Pipid Ari Wibowo, Brilian Swastika & Zaenal Abidin (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian nabati PT. Air Mancur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan bagian nabati PT. Air Mancur sebanyak 21 orang, sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik total sampling. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Putri Hendiani & Tuti Wediawati (2023) dengan judul penelitian “*The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance Through Work Discipline at PT United Tractors Site Loa Janan Sanga*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 40 orang responden yang merupakan karyawan bagian mekanik site Loa Janan Sanga dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel keselamatan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan variabel kesehatan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
5. Barra Purnama Pradja & Sandi Nasrudin Wibowo (2022) dengan judul penelitian “*The Effect of Occupational Health Safety (K3) and Work Environment on Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui apakah variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arteria Daya Mulia Cirebon. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah 75 responden yang terdiri dari karyawan tetap. Jenis penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan 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 (Sugiyono, 2022).

3.2 Jenis Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan pada penelitian ini, terdapat dua jenis data pada penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Data primer disebut juga dengan data asli atau data baru dengan properti yang diperbarui. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, panel atau juga data wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber secara langsung memberikan data pada pengumpul data (Jaya, 2020).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber seperti buku, laporan keuangan, laporan pemerintah, jurnal, teori dan lain-lain. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Jaya, 2020). Data sekunder yang diperoleh peneliti berkaitan dengan topik penelitian berupa buku-buku, jurnal yang berhubungan dengan topik pada penelitian dan data-data yang diperoleh dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap para responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022). Kuesioner atau angket ini diberikan kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas. Data yang diperoleh dari kuesioner atau angket ini yaitu data yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja pegawai.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka berkaitan dengan kajian teori dan referensi yang berhubungan dengan norma, nilai dan budaya yang berkembang pada masyarakat selama penelitian. Studi pustaka yang dilakukan seperti pengumpulan data-data dari literatur, hasil penelitian atau buku, jurnal dan *e-book* yang berhubungan dengan penelitian.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen baik berupa gambar maupun elektronik. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Tim Reaksi Cepat (TRC) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas yang berjumlah 77 orang pegawai.

Tabel 3. 1
Data Populasi

NO	Sektor/Kecamatan	Jabatan	Jumlah
1.	Siantan	Kepala bidang Kedaruratan Dan Logistik	1
		Anggota TRC	14
2.	Palmatatak	Anggota TRC	37
3.	Jemaja	Anggota TRC	11
4.	Siantan Timur	Anggota TRC	4
5.	Siantan Utara	Anggota TRC	1
6.	Siantan Tengah	Anggota TRC	1
7.	Jemaja Timur	Anggota TRC	8
Jumlah			77

Sumber : Data yang Diolah (2023)

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan peneliti ialah *nonprobability sampling*, yaitu *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* merupakan teknik untuk menentukan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dimana populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2022). Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 77 orang pegawai Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis, menentukan instrumen serta mengetahui sumber pengukuran. Menurut Sugiyono (2022) variabel penelitian merupakan suatu atribut seseorang atau obyek yang mempunyai “variasi” tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel Operasional	Indikator	Skala	Butir
Keselamatan Kerja (X1)	Keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap pegawai dari resiko cedera atau luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Mangkunegara (Parashakti & Putriawati, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak dipakai 2. Pemakaian alat pelindung keselamatan 3. Pemasangan rambu-rambu dan tanda larangan K3 4. Kondisi lingkungan kerja yang aman 5. Pengawasan rutin terhadap pelaksanaan kerja 6. Pemberian petunjuk kerja 7. Latihan mengenai keselamatan kerja (Siswanto, 2020)	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-7 8-9 10 11-12 13-14
Kesehatan Kerja (X2)	Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan agar dapat menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan pegawai dapat	<ol style="list-style-type: none"> a. Lingkungan secara medis. <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan lingkungan. 2. Suhu dan udara. 3. Sistem pembuangan sampah. b. Sarana kesehatan tenaga kerja c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja Manullang (Firmanzah <i>et al.</i> , 2017)	<i>Likert</i>	1-5 6-8 9

	bekerja secara efektif dan efisien. Mangkunegara (Parashakti & Putriawati, 2020)			
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan atau melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (Sopiah & Sangadji, 2018)	1. Tujuan. 2. Standar. 3. Umpan balik. 4. Alat dan sarana. 5. Kompetensi. 6. Motif. 7. Peluang. Wibowo (Qurbani <i>et al.</i> , 2018)	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-9 10-12 13-14 15-16

Sumber : Data olahan Peneliti (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Pengeditan Data (*Editing*)

Tahap pertama yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini ialah melakukan pengeditan, pengeditan adalah memeriksa atau mengoreksi data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Pengeditan ini dilakukan karena adanya kemungkinan-kemungkinan data yang masuk (*raw data*) tidak memenuhi syarat atau tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian dan untuk melengkapi kekurangan atau menghilangkan kesalahan yang terdapat pada data mentah.

b. Pemberian Kode (*coding*)

Tahap kedua yang akan dilakukan peneliti ialah *coding*. *Coding* (pengkodean) data adalah proses pemberian kode-kode tertentu pada data termasuk mengkategorikan untuk jenis data yang sama. Kode adalah simbol tertentu dalam bentuk huruf atau angka yang digunakan untuk memberikan identitas pada data. Kode yang diberikan dapat memiliki makna sebagai data kuantitatif (berbentuk skor). Setiap pemberian skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *Likert* (Sugiyono, 2022).

c. *Scoring*

Scoring merupakan mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi bentuk kuantitatif menggunakan skala *likert* dengan pemberian skor (1-5), sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Kriteria Bobot Nilai Skala *Likert*

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiyono (2022)

d. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tahap ketiga peneliti akan melakukan tabulasi (*Tabulating*). Tabulasi adalah sebuah proses menempatkan data ke dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel-tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Tabel 3. 4
Tabulasi Data Kuesioner

No	Keselamatan Kerja (X1)			Total (X1)	Kesehatan Kerja (X1)			Total (X2)	Kinerja Pegawai (Y)			Total (Y)
	X1.1	X1.2	dst		X2.1	X2.2	dst		Y.1	Y.2	dst	
1.												
2.												
3.												
dst												

Sumber : dikembangkan peneliti sesuai dengan penelitian (2023)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Jaya (2020) statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel, statistik deskriptif seperti mean, median, modus, persentil, desil, *quartile*, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram dan analisis deskriptif diolah per variabel. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dilakukan dengan perhitungan statistik yang dicari dengan menggunakan program JASP.

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan data kuesioner akan dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan suatu hal yang akan diukur dengan menggunakan analisis korelasi *person* melalui keputusan yang telah dibuat dengan tingkat signifikan 5% jika nilai hitung $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka butir instrumen valid, jika nilai hitung $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka butir instrumen tidak valid.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk pengukuran kuesioner yang merupakan indikator variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari responden stabil atau konsisten. Selanjutnya menurut (Sugiyono, 2022) uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukur dapat dikatakan reliabel jika dalam setiap melakukan pengukuran gejala pada waktu yang berbeda mendapatkan hasil yang sama. Metode uji reliabilitas yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. Variabel dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada dua pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu :

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Mardiatmoko (2020) untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal q-q Plot *of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Cara lain uji normalitas adalah dengan metode *uji one sample* Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linier (Mardiatmoko, 2020). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* nya. Jika nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan melihat grafik *scatter Plot* yaitu prediksi variabel terikat (ZPERD) dan residualnya (SRESID). Jika titik-titik tersebar membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas, apabila titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020).

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hubungan ini biasanya disampaikan dalam rumus yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots \varepsilon$$

Sumber : (Jaya, 2020).

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

β_1 - β_2 = koefisien regresi

X_1 = keselamatan kerja

X_2 = kesehatan kerja

e = *error term*

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya, menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan nilai signifikansi koefisien parsial dalam penelitian ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikansi pada $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengambilan keputusan : Uji statistik t pada dasarnya, menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan nilai signifikansi koefisien parsial

dalam penelitian ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikansi pada $\alpha = 0,05$.

Langkah-langkah untuk melakukan uji t ialah sebagai berikut :

1. Pengujian nilai t tabel

t tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan df $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas.

2. Merumuskan hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Pengambilan keputusan

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a terima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel dan sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat adanya pengaruh antara variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2022), uji koefisien regresi secara simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui secara simultan koefisien variabel independen (bebas) terdapat pengaruh nyata atau sebaliknya terhadap variabel dependen (terikat). Uji f

digunakan untuk menentukan model regresi yang telah dianalisis dan memiliki tingkat kelayakan tinggi dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka model yang dihasilkan layak.
2. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model yang dihasilkan tidak layak.

3.7.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Bila R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi ialah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka pasti R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak memiliki pengaruh. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjust R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolango, (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bone*. 05(01), 1263–1268.
- Djatzmiko, riswan dwi. (2016). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. deepublish.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1–9. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. undip.
- Gusmita, E. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh Emilya. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 1(2), 74–85.
- Iqbal, A, et.al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. insania.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. quadrant.
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty, R. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111–116. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v8i2.310>
- Kasinem. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPBD Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 42–52. <https://doi.org/10.53812/jmb.v9i2.18>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,*. 7(1), 40–50.
- Kurniasih, D. (2020). *Failure in safety systems : metode analisis kecelakaan kerja*. zifatama jawara.
- Mardiatmoko, G. (2020a). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mardiatmoko, G. (2020b). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]. *Barekeng*, 333–342.

- Naim, M. R., & Asma. (2019). Pengaruh Keamanan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Majene. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.47824/jme.v2i1.43>
- Noviansyah. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 39–57. <https://doi.org/10.53812/jmb.v10i2.54>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian*. cv pustaka setia.
- Qurbani, D., Selviyana, U., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2018). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BSD ARTICLES INFORMATION ABSTRACT JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM*. 1(3), 110–129.
- Ridwan, A., Kristanto, Y., & Yanuar, R. (2016). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja. *Biomedika*, 9(2), 193–200.
- Romas, *et.al.* (2022). *Teknik keselamatan dan kesehatan kerja*. pt global eksekutif teknologi.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., Taroreh, R. N., Keselamatan, P., Kerja, K., & Organisasi, K. (2022). *DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI UTARA Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 , Januari 2022 , Hal . 518-527 Latar Belakang*. 10(1), 518–527.
- Sari, C. Y., Sinta, L., Sinambela, B., Utami, R., Ayustin, S., & Claresta, A. W. (2023). *12107-57715-1-Pb*. 10(10), 3010–3018.
- Sholikin, M. N., & Herawati. (2020). Aspek Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Tenaga Medis Dan Kesehatan Di Masa Pandemi. *Majalah Hukum Nasional*, 50(2), 163–182. <https://doi.org/10.33331/mhn.v50i2.74>
- Sihombing, D., Walangitan, D. R. O., & N, P. A. K. P. (2014). *Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (k3) pada proyek di kota bitung*. 2(3), 124–130.
- Siswanto, B. I. (2020). **PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN Tbk**

CABANG KALIMANTAN DI BALIKPAPAN. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(3), 250. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i3.3760>

Sofyan, A. (2016). *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan PT. BEKAERT INDONESIA plant karawang*. 2(5), 255. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. c.v andi offset.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. alfabeta,cv.

Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

Zagarino, A., Cika Pratiwi, D., Nurhayati, R., & Hertati, D. (2021). Peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam Manajemen Bencana Erupsi Gunung Semeru di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Health Sains*, 2(5), 762–773. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i5.224>

CURRICULUM VITAE



Informasi Pribadi

Nama : Muhammad Ramadhan
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Tarempa, 09 Desember 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : rdhan537@gmail.com
Alamat : JL. A.Yani
Pekerjaan : Mahasiswa
Nama Orang Tua
Ayah : ALM. Muh Bian
Ibu : Supiani

Riwayat Pendidikan

Jenis Sekolah	Nama Sekolah	Tahun Selesai
SD	MIN TAREMPA	2012
SMP	SMP NEGERI 2 SIANTAN	2015
SMA	SMA NEGERI 1 SIANTAN	2018
UNIVERSITAS	STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG	2024