



Pengaruh Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Herdiana Dwi Kusuma W¹, Thalia Zahiraa², Tiffana Deswita Tri M³, Denny Oktavina Radianto⁴

¹⁻⁴Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Email: herdianadwi@student.ppns.ac.id¹, thaliazahiraa@student.ppns.ac.id², tiffanadeswita21@student.ppns.ac.id³

Abstract. *Background: Occupational safety in this context refers to efforts to prevent accidents and protect the physical integrity of employees, while occupational health includes efforts to prevent work-related diseases and maintain the physical and mental health of employees. The purpose of this writing is to find out the relationship between the level of occupational safety and health in the company and employee performance. Method: The research method used is a literature review. Researchers collect various sources of information, such as scientific journals, books and other publications related to occupational safety and health levels and employee performance. Results: Occupational safety and health (K3) have a very important role in the work environment, with occupational safety aimed at preventing accidents and protecting the physical integrity of employees, while occupational health includes efforts to prevent work-related diseases and maintain the physical and mental health of employees. Holistic and comprehensive K3 management is an important key in improving employee performance, where a good combination of occupational safety and health has a greater impact on employee performance. The implications of this research are important for company management, because investing in K3 is not only a social responsibility but also a business strategy that can increase company productivity and sustainability. Management needs to prioritize K3 in business strategy, paying attention to supporting K3 factors such as a strong safety culture, quality K3 training, and strict work environment monitoring, to create a healthy, safe and productive work environment.*

Keywords: Employee performance, company, occupational safety and health

Abstrak. *Latar Belakang: Keselamatan kerja dalam konteks ini merujuk pada upaya untuk mencegah kecelakaan dan melindungi integritas fisik karyawan, sementara kesehatan kerja mencakup upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja dan menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui tentang hubungan antara tingkat keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dengan kinerja karyawan. Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review*. Peneliti mengumpulkan berbagai sumber informasi, seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi lainnya yang berkaitan dengan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. Hasil: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan kerja, dengan keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah kecelakaan dan melindungi integritas fisik karyawan, sementara kesehatan kerja mencakup upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja dan menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Pengelolaan K3 yang holistik dan komprehensif menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana kombinasi yang baik antara keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini penting bagi manajemen perusahaan, karena investasi dalam K3 tidak hanya sebagai tanggung jawab sosial tetapi juga sebagai strategi bisnis yang dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Manajemen perlu memprioritaskan K3 dalam strategi bisnis, memperhatikan faktor-faktor pendukung K3 seperti budaya keselamatan yang kuat, pelatihan K3 yang berkualitas, dan pengawasan lingkungan kerja yang ketat, untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif.*

Kata Kunci: Kinerja karyawan, perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dan tak terpisahkan dalam sebuah perusahaan karena SDM memiliki peran yang krusial dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. SDM tidak hanya sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas-tugas operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan menyadari bahwa SDM yang profesional, dapat diandalkan, kompeten, dan tekun merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Manajer yang efektif dan berkompoten juga diperlukan dalam mengelola SDM agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengembangan dan peningkatan kualitas SDM serta pengelolaannya dengan baik (Nissa & Amalia, 2017).

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja karyawan, yang memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ketika karyawan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, hasil atau output yang dihasilkan cenderung lebih baik. Menurut Sedarmayanti tahun 2010 menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dirancang untuk memberikan pengetahuan kepada staf yang telah ditunjuk oleh perusahaan agar dapat mengimplementasikan K3 di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan ini adalah agar karyawan memahami program K3 dan dapat berperilaku sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat juga penting. Lingkungan kerja meliputi semua hal di sekitar pekerja saat bekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Penyakit yang timbul akibat lingkungan kerja dapat lebih merugikan daripada kecelakaan kerja karena penyakit sering kali membutuhkan waktu lama untuk berkembang dan bisa tidak terdeteksi selama beberapa tahun. Oleh karena itu, mengembangkan strategi untuk mengurangi tingkat kejadian penyakit ini

biasanya lebih sulit daripada mengurangi kecelakaan dan cedera (Hadiyanti & Setiawardani, 2017).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah aspek yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat bukan hanya tanggung jawab moral perusahaan, tetapi juga merupakan investasi strategis untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis.

Perusahaan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih rendah dan karyawan yang lebih sehat. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas karyawan. Faktor-faktor seperti peralatan kerja yang aman, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang berkualitas, pengawasan yang ketat terhadap lingkungan kerja, dan budaya keselamatan yang ditanamkan dalam budaya perusahaan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga dapat meningkatkan citra perusahaan di mata karyawan dan masyarakat luas. Perusahaan yang dikenal peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja cenderung lebih diminati sebagai tempat bekerja, sehingga dapat meningkatkan daya tarik perusahaan terhadap calon karyawan berkualitas. Hal ini juga dapat berdampak positif pada hubungan dengan pihak eksternal, seperti mitra bisnis dan regulator.

Oleh karena itu, tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui tentang hubungan antara tingkat keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dengan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi hubungan tersebut, perusahaan dapat merancang dan mengimplementasikan program keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan utama dari jurnal ini adalah untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dan bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja mereka.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review*. *Literature review* adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dibahas.

Dalam melakukan *literature review*, peneliti mengumpulkan berbagai sumber informasi, seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi lainnya yang berkaitan dengan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. Informasi yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut kemudian dianalisis untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Salah satu keuntungan utama dari menggunakan metode *literature review* adalah memungkinkan peneliti untuk mengakses berbagai pengetahuan dan temuan terdahulu tanpa perlu melakukan penelitian primer yang memakan waktu dan biaya. Dengan demikian, *literature review* dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik penelitian yang sedang dibahas. Namun, ada beberapa tantangan yang mungkin dihadapi dalam melakukan *literature review*. Salah satunya adalah kesulitan dalam mengidentifikasi sumber informasi yang relevan dan terpercaya. Selain itu, peneliti juga perlu hati-hati dalam menganalisis dan menyintesis informasi yang diperoleh agar tidak terjadi bias atau kesimpulan yang salah.

Dalam konteks jurnal ini, *literature review* digunakan untuk mengumpulkan bukti-bukti empiris yang mendukung hubungan antara tingkat keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dengan kinerja karyawan. Dengan mengandalkan temuan-temuan terdahulu, jurnal ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya K3 di tempat kerja dan bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan.

HASIL PEMBAHASAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan (*safety*) dalam konteks lingkungan kerja merujuk pada upaya perlindungan yang diberikan kepada para pekerja untuk mencegah terjadinya cedera atau luka akibat kecelakaan selama bekerja. Konsep ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penggunaan peralatan kerja yang aman, pelatihan keamanan kerja, hingga penerapan prosedur keselamatan yang ketat. Tujuan utama dari keselamatan kerja adalah untuk menjaga kesejahteraan dan integritas fisik para pekerja, serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi semua orang yang terlibat dalam proses produksi atau layanan. Dengan mengutamakan keselamatan kerja, diharapkan dapat mengurangi risiko kecelakaan dan cedera, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan (Marwansyah, 2014).

Menurut Wibowo dan Hardi (2016), kesehatan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik para karyawan, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja mencakup upaya perlindungan dan pemeliharaan kondisi

kesehatan yang komprehensif bagi para pekerja. Fokusnya bukan hanya pada pencegahan cedera fisik akibat kecelakaan kerja, tetapi juga melibatkan aspek kesehatan mental dan emosional, yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan. Dalam konteks ini, perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawannya. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua aspek yang saling terkait dan penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan.

Menurut Suma'mur dalam Paramitha dan Andi (2012), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja mencakup beberapa aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan dan kesejahteraan para pegawai. Pertama, tujuan tersebut adalah untuk memberikan jaminan kepada setiap pegawai akan keselamatan dan kesehatan kerja mereka. Hal ini mencakup upaya pencegahan terhadap berbagai risiko dan bahaya yang mungkin timbul selama bekerja. Kedua, tujuan tersebut juga bertujuan agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan dengan sebaik-baiknya, untuk memastikan bahwa semua proses kerja dapat dilakukan dengan aman dan efisien. Selain itu, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja juga melibatkan pemeliharaan keamanan hasil produksi, agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi standar keamanan dan kualitas yang ditetapkan. Selain itu, tujuan tersebut juga mencakup jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai, untuk memastikan bahwa para pegawai tetap sehat dan bugar selama bekerja. Selain itu, tujuan tersebut juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja, sehingga para pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Terakhir, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja juga mencakup upaya untuk menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja, seperti polusi udara, kebisingan, atau zat berbahaya. Dengan demikian, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas para pegawai, serta untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan aman dapat tercipta.

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kata "kinerja" berasal dari bahasa Inggris yaitu "*job performance*" yang berarti prestasi kerja. Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015), kinerja merujuk pada hasil pencapaian kerja seseorang yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Selain itu, Luthans (2011) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran kuantitatif atau kualitatif dari jasa yang diberikan oleh seseorang

dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencakup aspek kuantitas dalam hal produktivitas, tetapi juga kualitas dalam hal hasil yang dihasilkan. Para pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti melalui kinerja mereka, yang dapat diukur dengan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Mondy dan Noe dalam Suwatno dan Priansa (2011), proses penilaian kinerja dimulai dengan mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Setelah itu, perusahaan menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan untuk mencapai tujuan tersebut. Langkah selanjutnya adalah merancang desain yang sesuai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tahap terakhir dari proses ini adalah melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang menempati jabatan tersebut, di mana hasil penilaian tersebut kemudian dianalisis dan dikomunikasikan kepada karyawan tersebut. Proses penilaian kinerja ini bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, serta untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan, atau *ability*, mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge dan skill*). Seseorang dengan IQ di atas rata-rata dan didukung oleh pendidikan yang lebih baik cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selain itu, faktor motivasi juga memainkan peran penting dalam kinerja seseorang. Motivasi ini tercermin dalam sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dan merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan kerja dengan lebih bersemangat dan terarah. Dengan demikian, faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Widodo, 2015).

Hubungan antara Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan dan perlu dijaga dengan baik. Salah satu cara menjaga aset ini adalah dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan serta melindungi mereka dari risiko kecelakaan dan dampak negatif lingkungan kerja yang tidak sehat, yang dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan. Keselamatan kerja berarti menghindari segala sesuatu yang

dapat mengganggu karyawan secara fisik atau mental selama bekerja, serta setelah menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Sementara itu, kesehatan kerja mencakup seluruh lingkungan kerja yang berkontribusi pada kesehatan karyawan, baik fisik maupun mental. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja sebagai upaya menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Nurzaman, 2014).

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Kondisi kesehatan dan keselamatan yang optimal bagi karyawan akan berdampak positif pada kinerja mereka. Jaminan terhadap kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman, dapat membantu karyawan menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Bambang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal. Namun, jika lingkungan kerja buruk akan memberikan kinerja yang buruk untuk karyawan (Salam, dkk 2020). Jika lingkungan kerja tidak memenuhi standar tersebut, dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai, serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan dan kecelakaan yang dapat mengurangi produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menjaga keselamatan dan kesehatan para karyawan mereka, baik dari segi kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan yang baik bagi karyawan sangatlah penting, karena jika karyawan mengalami masalah kesehatan, baik fisik maupun mental, hal ini dapat menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Program ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta mengurangi risiko kecelakaan dan absensi yang tidak terduga. Dengan demikian, investasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga dapat memberikan manfaat besar bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Pengaruh Kombinasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan dua aspek yang penting dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan upaya untuk mencegah kecelakaan

kerja, sedangkan kesehatan kerja berkaitan dengan upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja. Kedua aspek ini saling terkait dan mempengaruhi kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang baik memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada jika hanya salah satu aspek yang diperhatikan. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang holistik dalam mengelola K3 di perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengungkapkan dampak positif dari kombinasi keselamatan dan kesehatan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Firdausi (2023) menemukan bahwa semakin baik program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) yang diberikan oleh PTPN XII Kebun Kalisanen Jember maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Penelitian terdahulu oleh Kanaf tahun 2023 menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara variabel kesehatan keselamatan kerja (x1), kompetensi (x2), dan lingkungan kerja (x3) dengan kinerja (y2) karyawan. Selain itu, kesehatan keselamatan kerja (x1) juga memiliki dampak yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja (y1), bersama dengan kompetensi (x2) dan lingkungan kerja (x3). Lebih lanjut, kepuasan kerja (y1) juga berdampak positif terhadap kinerja (y2). Temuan ini memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya untuk menguji hubungan-hubungan tersebut dalam konteks pengolahan limbah fisik dengan menggunakan teknologi inovatif.

Dengan demikian, pengelolaan K3 yang holistik dan komprehensif dapat membawa dampak positif bagi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua aspek ini secara bersama-sama dalam upaya meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Faktor-Faktor Pendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Faktor-faktor pendukung keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memainkan peran penting dalam mendukung implementasi tingkat K3 yang baik di perusahaan. Beberapa faktor tersebut antara lain adalah budaya keselamatan yang kuat, pelatihan K3 yang berkualitas, dan pengawasan yang ketat terhadap lingkungan kerja.

Budaya keselamatan yang kuat merupakan faktor penting dalam mendukung implementasi tingkat K3 yang baik di perusahaan. Budaya keselamatan yang kuat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mengikuti prosedur keselamatan yang ada. Hal ini dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam mematuhi standar K3.

Pelatihan K3 yang berkualitas juga merupakan faktor penting dalam mendukung implementasi tingkat K3 yang baik di perusahaan. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan bahaya di tempat kerja dan cara menghindarinya. Selain itu, pelatihan yang berkualitas juga dapat membantu karyawan memahami pentingnya K3 dan mendorong mereka untuk mengikuti prosedur keselamatan yang ada.

Pengawasan yang ketat terhadap lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam mendukung implementasi tingkat K3 yang baik di perusahaan. Pengawasan yang ketat dapat membantu mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja dan mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Selain itu, pengawasan yang ketat juga dapat meningkatkan akuntabilitas karyawan dalam mematuhi standar K3.

Faktor-faktor pendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) seperti budaya keselamatan yang kuat, pelatihan K3 yang berkualitas, dan pengawasan yang ketat terhadap lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat K3 di tempat kerja serta mengurangi risiko kecelakaan kerja. Budaya keselamatan yang kuat menciptakan lingkungan di mana keselamatan diutamakan oleh semua individu, sementara pelatihan K3 yang berkualitas memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi risiko. Pengawasan yang ketat memastikan bahwa standar keselamatan dipatuhi dan risiko dikelola dengan baik. Kombinasi dari ketiga faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta mengurangi biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja (Setiono & Andjawati, 2019).

Implikasi bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan program K3 yang efektif. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam K3 bukan hanya sebagai tanggung jawab sosial, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Salah satu implikasi utama bagi manajemen perusahaan adalah pentingnya memprioritaskan K3 sebagai bagian integral dari strategi bisnis perusahaan. Dengan memahami bahwa K3 bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan, manajemen dapat lebih memperhatikan pengelolaan K3 dalam perencanaan strategis mereka. Hal ini dapat melibatkan alokasi sumber daya yang cukup untuk melaksanakan program K3 yang efektif dan efisien.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT Sankyu Indonesia International perlu melakukan langkah-langkah konkret dalam meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Faktor-faktor seperti tata letak area kerja, peralatan, prosedur kerja, dan kebijakan K3 perlu segera ditangani. Hasil penelitian ini juga mendukung teori dan studi terkait yang menekankan pentingnya perancangan lingkungan kerja dan K3 dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Metode HAZOP terbukti efektif dalam mengidentifikasi risiko dan bahaya potensial serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Rekomendasi perbaikan yang dihasilkan dari analisis HAZOP memberikan panduan yang jelas untuk meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, dengan fokus pada infrastruktur, peralatan, prosedur kerja, pelatihan karyawan, dan pemantauan berkala (Barnades, 2023).

Manajemen perusahaan juga perlu memperhatikan pentingnya menciptakan budaya keselamatan yang kuat di tempat kerja. Budaya keselamatan yang kuat dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mengikuti prosedur keselamatan yang ada. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan bahaya di tempat kerja dan mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam mematuhi standar K3.

Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memahami bahwa investasi dalam K3 bukan hanya sebagai tanggung jawab sosial, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Dengan memperhatikan implikasi dari penelitian ini, manajemen dapat merancang dan mengimplementasikan program K3 yang efektif dan berkelanjutan di perusahaan mereka.

PENUTUP

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja dan melindungi integritas fisik karyawan, sedangkan kesehatan kerja mencakup upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja dan memelihara kesehatan fisik dan mental karyawan. Keduanya saling terkait dan berkontribusi pada kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, pengelolaan K3 yang holistik dan komprehensif menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang baik memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada jika hanya salah satu aspek yang diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung K3 seperti budaya keselamatan

yang kuat, pelatihan K3 yang berkualitas, dan pengawasan yang ketat terhadap lingkungan kerja untuk meningkatkan implementasi tingkat K3 yang baik di tempat kerja.

Implikasi dari penelitian ini juga sangat penting bagi manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan perlu memprioritaskan K3 sebagai bagian integral dari strategi bisnis perusahaan, bukan hanya sebagai tanggung jawab sosial. Investasi dalam K3 dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi perusahaan, seperti penurunan tingkat absensi, peningkatan produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi. Selain itu, menciptakan budaya keselamatan yang kuat di tempat kerja juga penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan bahaya di tempat kerja dan mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam mematuhi standar K3.

Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memahami pentingnya investasi dalam K3 sebagai strategi bisnis yang dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung K3 dan implikasi dari penelitian ini, manajemen dapat merancang dan mengimplementasikan program K3 yang efektif dan berkelanjutan di perusahaan mereka. Hal ini akan membantu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta memastikan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan aman dapat tercipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnades, A. P. (2023). Analisis Kecelakaan Kerja, Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Penurunan Kerugian di PT. Sankyu Indonesia International (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Burke, M. J., Salvador, R. O., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Smith, A., & Sonesh, S. (2006). The dread factor: How hazards and safety training influence learning and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.
- Firdausi, F. A. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 12-23.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307–339.

- Kanaf, Y. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 886-897.
- Luthans, F. (2013). *Organizational Behaviour: An Evidence - Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- Marwansyah, & Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69-77.
- Nurzaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Paramita, C. P., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1 - 11.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan, iklim keselamatan dan kinerja. *Zifatama Jawara*.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang. *Among Makart*, 9(27), 38 - 59.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zohar, D. (2002). Modelling safety climate in the prediction of workplace injuries: An overt behavioural approach. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 185-201.