

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di dunia bisnis sekarang ini semakin kompetitif, untuk itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan yang lain ditengah arus perubahan yang semakin dinamis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi perubahan.

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia industri dan terus berkembangnya teknologi yang semakin modern dalam proses produksi, akan memberikan pengaruh yang besar terhadap ketenagakerjaan dalam perusahaan. Teknologi disamping membawa kemudahan dalam proses bekerja juga mempunyai risiko kecelakaan yang tinggi. Menyadari bahwa manusia merupakan aset penting dalam perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Penting bagi setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan perlindungan terhadap karyawan terlebih pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Apalagi pada saat sekarang ini era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan *sector industry* pasti akan menggunakan teknologi canggih di berbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah meningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan

kinerjanya. Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi canggih pasti ada. Penyebab kecelakaan kerja terbesar adalah akibat faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh tak cacuh dan dapat menurunkan kinerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.¹

Usaha K3 di Indonesia dimulai sejak 1847 ketika mulai dipakainya mesin uap oleh Belanda di berbagai industri khususnya industri gula. Tanggal 28 Februari 1852, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan *Staatsblad* No. 20 yang mengatur mengenai keselamatan dalam pemakaian pesawat uap yang pengawasannya diserahkan kepada lembaga *Dienst Van Het Stoomwezen*. Selanjutnya, penggunaan mesin semakin meningkat dengan berkembangnya teknologi dan perkembangan industri. Untuk itu, pada tahun 1905 dengan Stbl No. 521 pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan perundangan keselamatan kerja yang dikenal dengan *Velligheid Regelement* disingkat VR yang kemudian disempurnakan pada tahun 1930 sehingga terkenal dengan stbl 406 tahun 1930 yang menjadi landasan penerapan K3 di Indonesia.²

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh

¹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* (Cet. 7; Jakarta Bumi Aksara, 2009), hal, 140

² Sri Rezeki, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (cet. 1; Pusdik SDM Kesehatan, 2016), hal. 4

terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik/ manajemen perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat terwujud.³

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik.⁴

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut pandangan Islam sendiri mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja tercantum dala Al-Qur'an surah Ar-Rum ayat 41 sebagai berikut:

**ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا
لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ**

³ Multazam HT, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep*, UIN Alaudin Makassar, Jurnal, 2015

⁴ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Mitra Wacan Media; Jakarta, 2012) Hal, 157-158

Artinya : *“Telah tampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia; Allah menghendaki agar mereka merasakan sebagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar).”*⁵

Secara gamblang Allah SWT telah memperingatkan kepada kita bahwa kerusakan, baik di darat maupun di lautan, bukan terjadi karena faktor-faktor natural atau alamiah melainkan karena sebab-sebab artifisial atau dampak tidak terkendalinya proses dan aktivitas manusia. Oleh karena itu, sebagai muslim yang sudah membuat komitmen untuk mematuhi peraturan perundangan (termasuk perundangan langit), maka mengelola dampak setiap proses dan aktivitas untuk mencegah environmental damage adalah suatu keharusan.

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan merupakan suatu langkah nyata dan terarah dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang lebih aman dan kompetitif. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana dengan baik tentunya akan berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi kinerja perusahaan dan dunia industri. Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan

⁵ Kementerian Agama RI Al-Qur'an dan terjemahnya, Jakarta: CV Pustaka Jaya Ilmu, hal. 408

memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan.⁶ Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi kerja dari karyawan akan meningkat. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁷

PT. HEVEA MK 1 merupakan perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Palembang. Dalam kegiatan produksinya PT. HEVEA MK 1 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *Crumb Rubber Processing Exporting* atau Pengolahan dan ekspor karet remah. PT. HEVEA MK 1 merupakan anak cabang dari perusahaan besar Halcyon Agri yang berpusat di Singapura dengan 33 anak perusahaan. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Dr. Sutami Kel. Sei Selayur Kec. Kalidoni Kota Palembang. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan di bagian produksi yang terdiri dari 2 sub bagian yaitu bagian produksi basah dan produksi *crumb*. Karyawan bagian produksi harus mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja karena kegiatan produksinya yang beresiko tinggi dengan menggunakan mesin teknologi canggih dalam sektor industri.

Berdasarkan wawancara dengan pihak EHS (Environment Health Safety) *Officer* yang merupakan suatu sistem manajemen perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan dalam aspek keselamatan, kesehatan, keamanan dan lingkungan kerja, Ibu Levia Prana Moulina menjelaskan,

⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda; Bandung, 2002, Hal. 162

⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, Hal. 95

pada faktanya tingkat kecelakaan kerja di PT. HEVEA MK 1 bagian produksi masih tinggi, hal ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang melalaikan keselamatan kerja mereka dengan tidak memakai alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan. Pelanggaran lainnya adalah penggunaan alat kerja yang tidak sesuai oleh fungsinya. Selain itu, masih sering ditemukan pelanggaran individu seperti karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data kecelakaan yang oleh PT. HEVEA MK 1 pada bagian produksi dibawah ini :

Tabel 1.1
DATA KECELAKAAN KERJA
KARYAWAN PT. HEVEA MK 1 PALEMBANG

TAHUN	Jumlah Kejadian Kecelakaan Kerja	Keterangan
2017	13	92% karena tidak memenuhi prosedur kerja 8% tidak menggunakan standar APD
2018	10	80% karena tidak memenuhi prosedur kerja 20% tidak menggunakan standar APD
2019	10	90%. karena tidak memenuhi prosedur

		kerja 10% tidak menggunakan standar APD
2020	9	88% karena tidak memenuhi prosedur kerja 12% tidak menggunakan standar APD

Sumber : EHS Officer PT. HEVEA MK 1, 2017-2020

Pada hasil data PT. HEVEA MK 1 pada 4 tahun kebelakang sebelumnya terjadi peningkatan kecelakaan pada karyawan, dan berulang terjadi pada tahun selanjutnya 2018-2020 walaupun tingkatnya mengalami penurunan, ini terbukti bahwa sistem manajemen K3 sangat diperlukan untuk mengurangi angka kecelakaan bahkan angka kematian karyawan untuk perusahaan yang memiliki tingkat risiko bahaya lebih tinggi.

Dan kesehatan juga tak luput harus diperhatikan PT. HEVEA MK 1 karena kesehatan salah satu penunjang tingkat kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD yaitu Ibu Iin Octarina pada tanggal 30 Oktober 2020, bahwa dikemukakan tingkat absensi sakit lebih tinggi dari pada absensi lainnya. Hal ini bisa dilihat dari absensi/kehadiran karyawan khusus bagian produksi dibawah ini :

TABEL 1.2
DATA ABSENSI KARYAWAN PT. HEVEA MK 1
BAGIAN PRODUKSI
PERIODE JANUARI – DESEMBER 2019

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	SAKIT	IZIN	ALFA	TOTAL HARI KERJA
Januari	167	19	12	7	26

Februari	163	20	11	4	23
Maret	163	43	13	4	25
April	162	25	22	5	23
Mei	162	22	8	10	25
Juni	162	33	13	14	19
Juli	162	38	10	11	27
Agustus	162	37	10	6	26
September	127	45	2	1	25
Oktober	127	21	4	2	27
November	128	27	5	5	25
Desember	128	16	2	1	25
TOTAL	346	112	70	296	

Sumber : HRD PT. HEVEA MK, 2019

Dari data diatas bisa disimpulkan bahwa tingkat keterangan sakit lebih tinggi dari keterangan absen lainnya, Iin Octarini menyakinkan bahwa penyakit yang sering di derita karyawan selama bekerja yaitu *Low Back Pain*, *Myalgia* dan *Common cold*, intinya sakit mengenai nyeri otot yang mungkin dikarenakan mungkin sebagian karyawan abai dan belum memahami teknik atau cara kerja yang baik walaupun sudah sering diajarkan atau disosialisasikan bagaimana cara kerja yang baik atau ergonomi dalam berkerja.

Ini artinya kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Program kesehatan kerja seperti diberikan perlindungan kesehatan bagi karyawan, melakukan pencegahan penyakit akibat kerja, memberikan pelayanan kesehatan bagi kerja, menyediakan fasilitas

kesehatan untuk karyawan fasilitas kesehatan untuk karyawan dan jaminan kesehatan.

Tabel 1.3

Job Appraisal Summary Report

PT. HEVEA MK 1 BAGIAN PRODUKSI PERIODE 2018-2019

Penilaian Kinerja	Skala	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
BAIK	A	40	21,62%	45	27,77%
CUKUP BAIK	B	106	57,29%	90	55,55%
KURANG BAIK	C	34	18,37%	25	15,43%
KURANG	D	5	2,70%	2	1,23%
BURUK	E	0	0	0	0
TOTAL		185		162	

Sumber : HRD PT. HEVEA MK 1, 2018-2019

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu tahun 2018 hingga tahun 2019. Pada tahun 2018 total jumlah karyawan sebanyak 185 sedangkan pada tahun 2019 berkurang sebanyak 162. Begitu juga dengan skalanya hanya skala A mengalami kenaikan sisanya mengalami penurunan disesuaikan berdasarkan penurunan jumlah karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan.

Perlindungan keselamatan mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kecelakaan kerja menyebabkan kerugian baik langsung

maupun tidak langsung terhadap perusahaan, karena adanya kecelakaan kerja maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal bahkan mungkin aktivitas karyawan menjadi terhenti, sehingga motivasi kerja berkurang. Kesehatan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan bahkan menjadi masalah yang cukup besar jika diacuhkan karena kesehatan pada karyawan perusahaan menurun, maka motivasi kerja pada perusahaan juga menurun.

Mengingat begitu besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perusahaan, yang mampu mendorong meningkatkan kualitas motivasi setiap karyawan di perusahaan, maka menurut Ibu Iin Octarini PT. HEVEA MK 1 memberikan fasilitas untuk menunjang keselamatan dan kesehatan berupa APD (seragam, helmet earplug sepatu masker dan lain-lain). Dan selama pandemi Covid 19 ini pun perusahaan tetap berusaha menjaga agar karyawan tidak terkena dampak virus ini. Beberapa hal yang telah dilakukan yaitu pembagian masker, pengecekan suhu badan penyemprotan area kerja dan mobil-mobil supplier. Tak hanya itu perumahan dan area sekitar pabrik juga disemprot menggunakan desinfektan.

Perhatian semacam inilah yang membuat timbul rasa simpati dari masyarakat setempat khususnya karyawan dan membuat motivasi kinerja karyawan semakin meningkat ditambah lagi menurut Ibu Iin Octarini, untuk menunjang kinerja karyawan setiap bulannya perusahaan memberikan reward berupa uang kerja kerajinan dan bonus tiap tahun. Perusahaan juga mengadakan pemilihan karyawan terbaik dengan poin-poin yang dinilai berupa kerajinan, kebersihan, kedisiplinan dan lain-lain. Tak hanya itu motivasi yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bersih sarana dan prasarana serta komunikasi dan pembagian tugas yang jelas akan membuat karyawan nyaman dengan lingkungan

kerjanya, kondisi itu akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. kemudian tambahan uang lembur yang disesuaikan dengan produksi karet dan fasilitas jaminan kesehatan/BPJS ketenagaan kerjaan beserta istri dan anak-anak karyawan dan ada juga perumahan fasilitas dari kantor juga merupakan motivasi bagi mereka.

Semua apa yang diperoleh karyawan akan sangat berdampak baik untuk kualitas kinerja karyawan karena semakin seseorang itu merasa dihargai akan membuat pekerjaan itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi bahkan hal ini akan meimbulkan dorongan yang begitu tinggi untuk berhasil sesuai target terhadap apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terindikasi juga adanya Research Gap dari masing-masing variabel $X1 \rightarrow Y$, $X2 \rightarrow Y$, $X1 \rightarrow M$, $X2 \rightarrow M$, $M \rightarrow Y$.

Tabel 1.4

Research Gap Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017)
	Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Afrizal Firmanzah Djamhur Hamid Mochamad Djudi (2017)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan Research Gap diatas, Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Surya Ases Cement Group Malang, karyawan bagian Produksi dengan responden. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Afrizal Firmanzah dkk menyatakan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri Distribusi Jawa Timur dengan responden 61 karyawan.

Tabel 1.5
Research Gap Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2016)
	Tidak terdapat pengaruh kesehatan terhadap Kinerja Karyawan	Dina Nurbaiti (2015)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan Research Gap diatas, Endro Wibowo dan Hardi Utomo menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian pada PT. Sido Muncul Semarang, karyawan bagian produksi Unit Serbuk *Effervescent* sebanyak 65 responden. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Dina Nurbaiti menyatakan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

dengan hasil penelitian yang dilakukan PT. Karya Intertek Kencana bagian *Workshop Ducting* sebanyak 52 responden.

Tabel 1.6
Research Gap Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja	Terdapat Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Olivia Mamarimbing (2014)
	Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Asriyani Ridwan, Yuni Kristanto, dan Rudi Yanuar (2016)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan Research Gap diatas, Olivia Mamarimbing menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Pengolahan Batu di Kabupaten Donggala dengan responden sebanyak 137 karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Asriyani Ridwan dkk menyatakan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan penelitian yang dilakukan kepada seluruh pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi Surakarta dan responden sebanyak 43 orang.

Tabel 1.7
Research Gap Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan kesehatan kerja terhadap Motivasi Kerja	Ria Nur Aisyah, Mochammad Al-Musadieq dan Mochammad Djudi Mukzam (2013)
	Tidak terdapat pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja	Asriyani Ridwan, Yuni Kristanto, dan Rudi Yanuar (2016)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan Research Gap diatas, Ria Nur Aisyah dkk menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Berca Schindler Lifts Surabaya bagian Instalation dan Maintenance dan responden sebanyak 47 karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Ariyani Ridwan dkk menyatakan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan penelitian yang dilakukan kepada seluruh pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi Surakarta dan responden sebanyak 43 orang.

Tabel 1.8
Research Gap Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Anthony Frans (2015)

	Karyawan	
	Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Olivia Theodora (2015)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan Research Gap diatas, Anthony Frans menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Intan Mandiri Pratama Kupang. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Olivia Theodora menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya dan responden sebanyak 110 orang.

Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih PT. HEVEA MK 1 di Palembang menjadi lokasi penelitian, dimana dalam proses memenuhi kebutuhan dunia bisnis industri kemungkinan besar memiliki risiko tinggi akan bahaya-bahaya yang akan terjadi pada setiap kegiatan kerja semua karyawan termasuk bagian produksi pada PT. HEVEA MK 1 dan yang terutama alasannya karena penulis mengetahui bahwa PT. HEVEA MK 1 sudah melaksanakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian *“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi Pada PT. HEVEA MK 1”* dengan menggunakan variabel independen Keselamatan Kesehatan Kerja (X1), variable independen Kesehatan Kerja (X2), variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dan variable intervening Motivasi Kerja (M).

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang telah dirumuskan memerlukan pendekatan untuk menjawabnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh baik signifikan maupun tidak terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk diantaranya adalah:

1. Untuk memperoleh hasil analisis mengenai pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
2. Untuk memperoleh hasil analisis pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
3. Untuk memperoleh hasil analisis pengaruh keselamatan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk memperoleh hasil analisis pengaruh Kesehatan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk memperoleh hasil analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk memperoleh hasil analisis pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk memperoleh hasil analisis pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening akan memberikan manfaat. Hal-hal tersebut antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan seorang manajer dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kedisiplinan, kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

2. Bagi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, menabahnya ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam penyusunan penelitian penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penetapan serta memperluas wawasan bagi peneliti yang dapat berguna. Selain itu, peneliti juga mengharapkan agar penelitian ini dapat diterapkan oleh peneliti di dalam

dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dari penulisan ini yaitu terdiri dari 5 bab yang masing-masing dirincikan beberapa sub-bab, yaitu sebagai berikut :

- BAB I PENDAHULUAN** : Latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA** : Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi : penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian.
- BAB III METODE PENELITIAN** :Objek penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, variabel penelitian, instrumen penelitian dan metode analisis data.
- BAB IV PEMBAHASAN** : Gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitan.

BAB V PENUTUP

: Tentang kesimpulan yang diperoleh setelah melakukan penelitian, impikasi, keterbatasan penelitian, saran penelitian.

