

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Keselamatan Kerja

Husni (2005), keselamatan di lingkungan kerja berkaitan langsung dengan insiden kecelakaan yang mungkin terjadi di tempat kerja. Kecelakaan diartikan sebagai peristiwa yang tidak direncanakan dan tidak diinginkan, yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2011:161), keselamatan kerja mencakup kondisi di mana lingkungan kerja bebas dari bahaya, kerusakan, maupun kerugian, memastikan bahwa pekerja berada dalam keadaan aman dan terlindungi dari potensi penderitaan. Menurut Bangun (2012:377), perlindungan berkaitan dengan aspek keamanan kerja yang dialami oleh setiap pekerja. Perlindungan ini mencakup kondisi fisik dan mental karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja di dalam perusahaan.

Hadiguna (2009) Keselamatan kerja memerlukan perencanaan dan pengelolaan yang sistematis terhadap keadaan yang dapat menimbulkan kecelakaan di tempat kerja, dengan menggunakan prosedur operasi standar sebagai acuan. Proses perencanaan standar merupakan tanggung jawab perusahaan yang bertujuan untuk melindungi karyawan dan mencapai tujuan bersama.

2. Produktivitas

Sutrisno (2009) menegaskan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan di dalam organisasi. Rahmawati (2013) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok.

Produktivitas adalah rasio *output* terhadap *input* sumber daya yang digunakan. Produktivitas mencakup dua dimensi: efisiensi dan efektivitas. Efektivitas menghasilkan penyelesaian tugas yang optimal dengan memenuhi tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Siagian (2009) menegaskan bahwa kondisi yang kondusif sangat penting untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dibandingkan dengan tujuan panen yang ditetapkan oleh perusahaan, produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit adalah kemampuan pekerja untuk melakukan kegiatan panen, yaitu memotong tandan buah matang dan mengumpulkan brondolan.

3. Karyawan

Subri (2002) mendefinisikan pekerja sebagai setiap orang dalam usia kerja (antara 15 sampai 64 tahun) atau seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi barang dan jasa ketika permintaan terhadap tenaga kerja mereka menghasilkan kesediaan mereka untuk terlibat dalam aktivitas tersebut.

Sumber daya yang sangat berharga yang secara aktif terlibat dalam operasi perusahaan atau organisasi adalah karyawan. Menyertakan program layanan kesejahteraan untuk setiap karyawan adalah salah satu cara perusahaan mempertahankan anggota stafnya. Karyawan yang memenuhi syarat untuk melakukan operasi pemanenan, yaitu mereka yang bertugas memotong, memindahkan, dan mengumpulkan TBS yang sudah matang di tempat pengumpulan hasil (TPH).

4. Panen

Salah satu komponen utama dalam meningkatkan produksi kelapa sawit adalah pengolahan hasil panen, yang sangat penting untuk menghasilkan produksi yang tinggi dan dapat dicapai dengan proses yang baik (Simanjuntak dan Yahya, 2018). Sistem produksi yang dikenal sebagai pemanenan menghubungkan perkebunan kelapa sawit dengan pabrik kelapa sawit. Sistem ini mencakup tugas-tugas seperti memetik buah dari pohon dan mengantarkannya ke pabrik (Sunarko, 2014).

B. Penelitian Terdahulu

Andi (2018) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PerkebunanNusantara XIV (Persero) PG.Camming Kabupaten Bone”. Penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori kuantitatif. Data yang diolah berasal dari survei yang diberikan kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk keperluan penjabaran hipotesis penelitian yang berkaitan dengan deskripsi penelitian melalui analisis, maka akan digunakan uji validitas, reliabilitas, dan uji t (parsial). Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2), sesuai dengan analisis data untuk uji signifikansi uji t. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Kamming Bone.

Andri (2014) dengan judul ”Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Buran Nusa Respati, Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara”. Pengujian dan verifikasi hipotesis kuantitatif merupakan metodologi penelitiannya. Beberapa metode yang digunakan untuk mengumpulkan data antara lain penelusuran dokumen, kuesioner, wawancara, dan observasi. Mencari koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, dan melakukan pengujian menggunakan persamaan regresi linier dasar adalah langkah-langkah dalam teknik analisis data. Output pekerja di PT Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara dipengaruhi secara signifikan oleh keselamatan kerja, sesuai dengan temuan penelitian ini.

Nikita (2015) dengan judul “pengaruhkeselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk”. Keselamatan kerja berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan produktivitas berfungsi sebagai variabel dependen, dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi langsung dan bersifat kuantitatif. Kuesioner dengan empat puluh pertanyaan mengenai variabel-

variabel yang diteliti digunakan untuk mengumpulkan data. Sebanyak 614 pekerja di fasilitas Cold Rolling Mill PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. dipilih dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana. Jumlah sampel sebanyak 243 karyawan ditentukan dengan menggunakan pendekatan Slovin. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan di pabrik Cold Rolling Mill PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Sementara faktor lain menyumbang 76,2% dari dampak terhadap produktivitas, keselamatan kerja menyumbang 23,8%. Contoh hal yang baik adalah fakta bahwa para pekerja di pabrik Cold Rolling Mill aman dan produktif.

Yuni (2020) dengan judul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tania Selatan Burnai Timur Ogan Komering Ilir”. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel independen. Sebanyak tujuh puluh empat orang menjadi sampel dalam penelitian deskriptif dan kuantitatif ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Data yang terkumpul telah melalui serangkaian uji, termasuk uji validitas, reliabilitas, parsialitas, dan regresi linier dasar. Program Statistik untuk Solusi Produk dan Layanan (SPSS) versi 23 digunakan untuk memproses data dalam investigasi ini. Pekerja di PT Tania Selatan Burnai Timur, Ogan Komering Hilir, Sumatera Selatan, secara signifikan dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja, menurut hasil penelitian ini.

Roni (2022) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bima Arjuna Prakasa Padang”. Penelitian ini dilakukan di PT BimaArjuna Prakasa Padang dengan tujuan untuk menguji pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Sebanyak 56 sampel dipilih dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh. Metode yang digunakan untuk analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, regresi berganda, dan uji t. Berdasarkan

hasil penelitian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan produktivitas.

C. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sumber daya yang paling berharga karena kapasitas mereka untuk beradaptasi dan bertransformasi, serta penguasaan mereka atas sumber daya mereka sendiri dan sumber daya alam, yang memungkinkan mereka untuk bekerja menuju dunia yang lebih adil dan berkelanjutan. Sumber daya manusia paling baik dipandang secara lebih pragmatis sebagai komponen dari keseluruhan organisasi. Menurut Nawani (2001), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga karena mewakili potensi yang dimiliki organisasi, yang dapat diwujudkan secara fisik maupun konseptual menjadi aset berwujud dan tidak berwujud yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Dalam hal inisiatif organisasi untuk mencapai kesuksesan perusahaan, sumber daya manusia adalah yang terpenting. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, organisasi bergantung pada sumber daya manusianya, yang berkontribusi pada tujuan tersebut melalui tenaga kerja, potensi, inovasi, dan promosi faktor teknologi dan ekonomi yang ideal. Dengan semakin meningkatnya fokus masyarakat terhadap unsur manusia, perusahaan memanfaatkan tenaga kerja. Semakin banyak, pertimbangan teknologi dan ekonomi menemukan titik temu dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Proses memperoleh pekerja yang berkualitas dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi tujuan organisasi dikenal sebagai pengadaan sumber daya manusia, dan ini merupakan aspek dari manajemen sumber daya manusia. Untuk menghitung sumber daya manusia yang diperlukan, tugas-tugas yang diuraikan dalam analisis pekerjaan diperhitungkan. Menganalisis pekerjaan, menemukan kandidat yang memenuhi syarat, dan menempatkan mereka adalah bagian dari proses pengadaan sumber daya

manusia. Penempatan sumber daya manusia, atau praktik penugasan pekerjaan kepada karyawan berdasarkan keterampilan dan pengalaman mereka. Karyawan akan lebih bahagia dan lebih produktif di tempat kerja jika peran mereka sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka.

2. Keselamatan Kerja

Agar karyawan dapat menjalankan tugas sehari-hari tanpa rasa takut, adalah tanggung jawab setiap bisnis untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki akses ke langkah-langkah keselamatan yang tepat di tempat kerja. Upaya menyeluruh untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya di tempat kerja adalah apa yang dimaksud dengan keselamatan kerja, menurut Swasto (2011: 107). Perlindungan pekerja dari bahaya di tempat kerja adalah apa yang dimaksud dengan keselamatan kerja (Bangung Wilson, 2012: 377). Djamaluddin Ramlan (2006) menyatakan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah:

- a) Memastikan bahwa semua anggota populasi pekerja sekuat mungkin secara fisik, mental, dan sosial dan menjaganya agar tetap demikian.
- b) Memastikan bahwa bahaya di tempat kerja, seperti kecelakaan, tidak menjadi krisis kesehatan masyarakat bagi karyawan.
- c) Mencegah risiko kesehatan pada karyawan dengan meminimalkan paparan mereka terhadap potensi bahaya saat mereka bekerja.
- d) Memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan tugas yang dilakukan.

Beberapa ukuran keselamatan di tempat kerja diberikan oleh Sumamur dalam (Widodo & Prabowo, 2018), antara lain:

- a. Perlengkapan keselamatan untuk tempat kerja
- b. Lingkungan kerja yang aman
- c. Menggunakan alat bantu untuk pekerjaan
- d. Mempromosikan lingkungan kerja yang sehat
- e. Penerangan area kerja

3. Produktivitas

Ketika pekerja produktif, mereka lebih mungkin untuk memberikan upaya terbaik dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menguntungkan organisasi (Tohardi, 2017: 100). Produktivitas, di sisi lain, didefinisikan sebagai rasio *input* terhadap *output* (Busro, 2018: 340). Sistem kerja, proses manufaktur, dan pertumbuhan tenaga kerja dan keterampilan adalah faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga kerja).

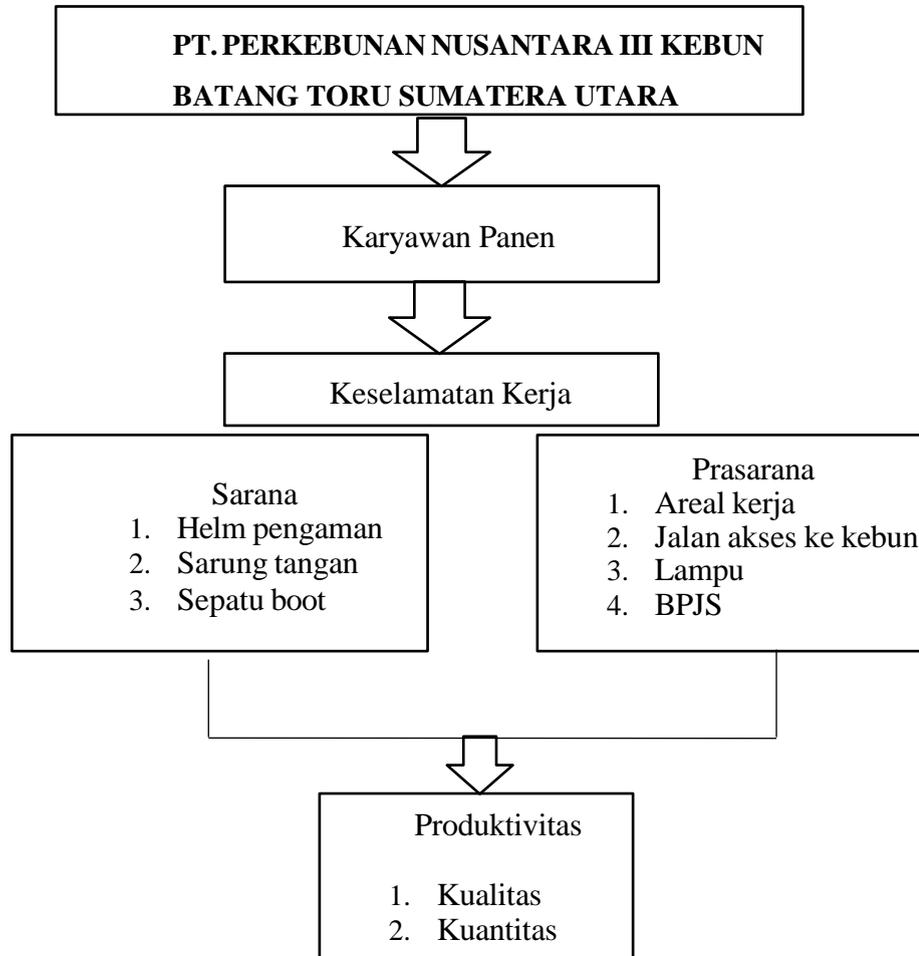
Berkenaan dengan mengevaluasi keberhasilan perusahaan, produktivitas sangat penting. Sejauh mana karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi adalah salah satu indikator produktivitas kerja mereka, yang dapat diukur dengan menggunakan sejumlah alat evaluasi yang berbeda. Beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas antara lain, seperti yang dikemukakan oleh Anoraga dalam Busro (2018):

- a. Dorongan karyawan untuk berhasil dalam pekerjaan
- b. Etos kerja
- c. Etika dan sikap kerja
- d. Lingkungan kerja

Siagian (2004) menyatakan bahwa kuantitas merupakan salah satu parameter yang digunakan untuk mengukur produktivitas. Secara spesifik,

1. Kuantitas kerja adalah hasil akhir dari jumlah tenaga kerja tertentu yang berbeda dengan standar perusahaan.
2. Menurut kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, kualitas kerja adalah sejauh mana hasil akhir tenaga kerja teknis memenuhi persyaratan tersebut.

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Pada PT.Perkebunan Nusantara III, dilakukan penelitian pada karyawan panen, dengan memperhatikan keselamatan kerja dan memperhatikan sarana dan prasarana karyawan panen, indikator pada sarana di perhatikan mulai dari helm pengaman, sepatu boot, sarung tangan . Kemudian indikator prasarana ada areal kerja, dari sarana dan prasarana yang didapat oleh karyawan panen dalam keselamatan kerja di harapkan menghasilkan produktivitas dalam dua indikator kualitas dan kuantitas.

Keterangan:

Y : Produktivitas

X1 : Sarana

X2 : Prasarana

E. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut: Diasumsikan bahwa keselamatan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Batang Toru, Sumatera Utara.