

**ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KENYAMANAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. COMMERCIAL PRIMA SERVISINDO**

**SKRIPSI**

**Oleh  
ISKANDAR  
NIM 105720468714**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**SKRIPSI**

**ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KENYAMANAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. COMMERCIAL PRIMA SERVISINDO**

**ISKANDAR  
105720468714**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi pada Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## **MOTTO**

*Bekerja keras dan  
Bersikap baiklah Hal luar biasa  
Akan terjadi*

*Dan saat kamu terjatuh  
Maka bangkitlah  
Dan berdoa kepadanya*

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberikan ilmu pengetahuan” (QS. Al-Mujadalah : 11)

“Dan katakanlah (olehmu Muhammad),”Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan”(QS. Thoha : 114)

## **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untukku dalam mengerjakan skripsi ini.

Terima kasih yang tak terhingga kepada dosen-dosenku, terutama pembimbingku Dr.Hj.Ruliaty.,MM dan Ismail Rasulong, SE.,MM yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepadaku.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tuaku dan juga teman teman yang telah banyak membantu saya dengan tulus hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

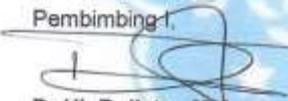
Judul Penelitian : Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap  
Kenyamanan Kerja karyawan pada PT. Commercial Prima  
Servisindo  
Nama Mahasiswa : Iskandar  
No Stambuk/NIM : 105720468714  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan  
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 08 Februari 2019..

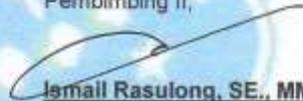
Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

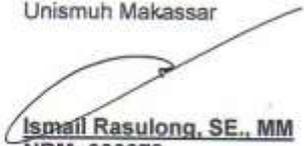
  
Dr. Hj. Ruliaty, MM  
NIDN: 090954006

Pembimbing II,

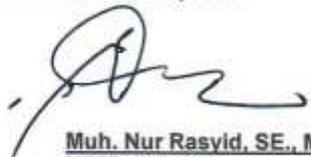
  
Ismail Rasulong, SE., MM  
NIDN: 0905107302

Diketahui :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

  
Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

Ketua,  
Prodi Manajemen

  
Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **ISKANDAR**, NIM : **105720468714** diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/2019 M, Tanggal 03 Jumadil Akhirah 1440 H/ 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Jumadil Akhirah 1440 H  
08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....) *dykral*  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si (.....) *dykral*  
2. Faidul Adziem, SE., M.Si (.....)  
3. Abdul Mutalib, SE., MM (.....) *dykral*  
4. Nasrullah, SE., MM (.....) *dykral*

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

*Ismail Rasulong*  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iskandar

Stambuk : 105720468714

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kenyamanan kerja Karyawan pada PT. Commercial Prima Servisindo"

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 03 Jumadil Akhirah 1440 H  
08 Februari 2019 M

Yang membuat Pernyataan,



Iskandar

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

Ketua,  
Program Studi

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 108 5576

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan Pada PT. Commercial Prima Servisindo**”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Haris Daeng Mangung** dan **Ibu Saribanong Daeng Mene** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nur Rasyid, SE.,MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr.Hj. Ruliaty.,MM. Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM. Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Bapak Adhy Siwy Selaku Pimpinan Indonesia Timur yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Segenap Karyawan PT. Commercial Prima Servisindo yang memberikan dukungan serta partisipasinya membantu penulis dalam melakukan wawancara.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak saya tulis satu per satu yang telah memberikan semangat, sehingga penulis merampungkan penulisan skripsi ini

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar .

*Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar, Februari 2019

**Iskandar**

## **ABSTRAK**

**ISKANDAR**, Tahun 2018 Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kenyamanan Karyawan Pada PT. Commercial Prima Servisindo, dibimbing oleh I. Hj. Ruliaty II. Ismail Rasulong.

Penelitian dilakukan dengan metode analisis deskriptif. Metode ini dilakukan dengan menjelaskan bagaimana Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan Pada PT. Commercial Prima Servisindo.

Data diperoleh dalam bentuk tulisan maupun penjelasan tentang bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan Pada PT. Commercial Prima Servisindo. Yaitu pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan bagian pimpinan PT. Commercial Prima Servisindo.

Hasil penelitian disimpulkan. Bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sangat terpengaruh Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan yang dilakukan pada PT. Commercial Prima Servisindo.

**Kata kunci:** *Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*

## **ABSTRACT**

**ISKANDAR**, 2018 *Analysis of Occupational Safety and Health Against the Convenience of Employees at PT. Commercial Prima Servisindo*, guided by I. Hj. Ruliaty II. Ismail Rasulong.

*The research was conducted using descriptive analysis method. This method is carried out by explaining how Occupational Health and Safety Affects the Comfort of Employee Work at PT. Commercial Prima Servisindo.*

*Data obtained in the form of writing and explanation of how Occupational Safety and Health Affects the Comfort of Employee Work at PT. Commercial Prima Servisindo. That is data collection through direct interviews with the leadership of PT. Commercial Prima Servisindo.*

*The results of the study concluded. That Work Safety and Health Is Very Affected Against the Comfort of Employee Work carried out at PT. Commercial Prima Servisindo.*

**Keywords:** *Occupational Safety and Health*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Kinerja Karyawan .....	6
B. Keselamatan Kerja .....	11
C. Kesehatan Kerja.....	15
D. Kenyamanan Kerja .....	19
E. Hubungan Antara Variabel .....	24
F. Penelitian Terdahulu.....	25
G. Kerangka Pikir .....	25

H. Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	29
C. Sumber Data .....	29
D. Pengumpulan Data.....	30
E. Instrumen Penelitian .....	31
F. Teknik Analisis.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
A. Sejarah Singkat .....	33
B. Visi dan Misi .....	34
C. Jenjang Pelatihan .....	34
D. Peranan.....	35
E. Struktur Organisasi.....	37
F. Uraian Tugas.....	39
G. Hasil Penelitian.....	44
H. Analisis Dan Interpretasi .....	50
I. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kerja .....	53
J. Jumlah Karyawan .....	55
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>56</b>
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Kerangka Pikir .....	27
1.2	Struktur Organisasi.....	38
5.1	Hasil Penelitian Berdasarkan Umur .....	44
5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
5.3	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Semangat kerja yang rendah dan akibat – akibat yang akan ditimbulkan seperti yang diilustrasikan diatas maka karyawan tidak akan produktif dalam bekerja dan sebagai akibatnya tujuan organisasi yang telah dirumuskan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, diharapkan karyawan akan menunjukkan gairah didalam menjalankan tugas – tugasnya dan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara maksimal.

Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan dihadapkan pada persoalan di dalam keluarga maupun perusahaan. Tekanan persoalan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas karyawan. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan.

Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis, 2007).

Karyawan adalah aset penting bagi sebuah perusahaan, disinilah manajemen sumber daya manusia berperan penting. Sejauh mana perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kondisi kerja karyawan. dalam upaya formil perundang – undangang Pemerintah membebankan pada majikan atau perusahaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan sejak dimulai diterima kerja diperusahaan itu sendiri.

Undang – undang yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dari pengusaha atau perusahaan yang tidak melaksanakan program K3 dengan baik disebutkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan kenyamanan kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan yang menyadari pentingnya kenyamanan kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kenyamanan kerja karyawannya, berdasar pada berbagai penelitian dan pengkajian K3 oleh para peneliti sebelumnya menyatakan bahwa program K3 memiliki dampak yang sangat positif terhadap kenyamanan kerja karyawan. jika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka maka akan cenderung memiliki semangat dalam bekerja.

PT. Commercial Prima Servisindo (COPS) merupakan sebuah badan usaha penyedia tenaga security yang bergerak dibidang Outsourcing Business. PT. Commercial Prima Servisindo (COPS) didirikan pada tanggal 26 September 2007 dan terbentuk untuk melayani segmen pasar dengan melihat potensi permintaan dan kebutuhan yang ada, serta memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh managementnya. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini sangat penting diterapkan agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja yang diinginkan karyawan dan perusahaan dapat tercipta secara optimal.

Inilah yang mendorong peneliti untuk melihat sejauhmana pengaruh perapan “**Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kenyamanan kerja karyawan pada PT. Commercial Prima Sevisindo**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dapat diambil rumusan masalah yaitu: Apakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kenyamanan kerja karyawan pada PT. Commercial Prima Servisindo?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kenyamanan kerja karyawan pada PT. Commercial Prima Servisindo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan dan memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan kemampuan dan keterampilan meneliti serta pengetahuan yang lebih mendalam terutama pada bidang yang dikaji

##### 2. Bagi perusahaan PT. Commercial Prima Servisindo

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat dan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan pengolahan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang peningkatan kerja dan kepuasan karyawannya.

### 3. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

Dapat digunakan untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen dan menjadi pemer kaya literatur serta sebagai penambah referensi untuk bahan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja Karyawan**

Tidak ada pelaku bisnis manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya di tengah situasi dan kondisi Indonesia yang menurut banyak pengamat sedang carut – marut sejak dilanda krisis ekonomi, apalagi tingkat persaingan bisnis baik dari dalam maupun luar negeri semakin meningkat dan peraturan pemerintah semakin ketat. Suatu organisasi didirikan karena ingin mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi di pengaruhi suatu perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan paling lazim yang dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana dia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi.

Indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “untuk kerja” dari seorang karyawan.

Penilaian instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerja akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan suplai, jam kerja dan ijin sakit.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini indikatornya terdiri atas : laporan kerja, ketrampilan dan pengetahuan teknis, mengembangkan inisiatif dan kemandirian, berpedoman pada kebijakan, memberikan informasi, mengendalikan biaya, dan memberikan pelayanan.

Soedjono (2005) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : (1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. (5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Kinerja menurut Mangkunegara(2004) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2007) kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau

perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor.

Pemahaman terhadap fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang di butuhkan sesuai dengan keadaan tertentu. Menurut Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, sistem kompensasi, desai pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, dan teknis serta berperilaku lainnya.

#### **a. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

##### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologi kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowlage/skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the rightman in the place, the right man on tha right job*).

##### **b. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu :pegawai yang merupakan faktor-faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai tersebut

a. Kerja berkembang.

Faktor-faktor bawaan, misalnya :

- 1) Bakat
- 2) Sifat pribadi
- 3) Keadaan fisik dan kejiwaan.

Sedangkan faktor-faktor yang diperoleh, misalnya:

- a) Pengetahuan
- b) Keterampilan
- c) Etos kerja
- d) Pengalaman
- e) Motivasi kerja

b. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Pegawai

Dalam melaksanakan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sistem kompensasi, iklim kerja organisasi, strategi organisasi, serta dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan faktor lingkungan internal

organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, manajemen organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kenyamanan karyawan.

c. Faktor Eksternal Pegawai

Faktor lingkungan eksternal pegawai adalah keadaan, kejadian, atau anansituasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi serta budaya masyarakat.

**b. Indikator Kinerja**

Adapun indiktor untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) menyatakan ada beberapa indikator mengenai kinerja karyawan, yakni :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **B. Keselamatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu asas yang rasional untuk manajemen yang mencakup kenyataan bahwa baik perencanaan maupun keputusan-keputusan manajerial organisasi keseluruhannya tidak terlepas dari manusia dan lingkungan kerjanya dalam arti kata perbuatan dan keadaan yang tidak selamat yang berakhir dengan kecelakaan adalah suatu gejala. Dimana keselamatan dan sehatan kerja ini sudah di atur dalam Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Menurut Ernawati (2009), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting, mengingat resiko bahayanya dalam penerapan teknologi. Keselamatan kerja merupakan tugas semua orang yang bekerja, setiap tenaga kerja dan juga masyarakat pada umumnya.

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik (Tulus Agus, 1989). Menurut Malthis dan Jackson (2002), keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Muhammad Sabir (2009) mendefinisikan, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

**a. Unsur-Unsur Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Roy Erickson (2009) membagi unsur-unsur penunjang keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja yang dijelaskan sebelumnya.
- b. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
- c. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja
- d. Teliti dalam bekerja.

**b. Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:161), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, Mangkunegara menjabarkan beberapa indikator keselamatan kerja yaitu :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
  - a. Penyusunan dan penyimpangan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
2. Pengaturan Udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian Peralatan Kerja.
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai.
  - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil
  - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang

pengetahuan dalam penggunaan fasilitas terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

**c. Syarat Keselamatan Kerja**

Pada dasarnya syarat-syarat keselamatan kerja seperti tersebut pada Pasal 3 (1) UU Keselamatan kerja yang di kutip oleh Tarkawa (2008) dimaksud untuk :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu
- d. kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat pelindung diri pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya
- h. Suhu, kelembahan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara
- i. Cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
- j. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja
- k. Baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan,
- l. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- m. Menyelenggarakan suhu dan kelembahan udara yang baik.
- n. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- o. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- p. Menerapkan ergonomi di tempat kerja.
- q. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang.
- r. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- s. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat,

- t. perlakuan dan penyimpanan barang.
- u. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- v. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

### **C. Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002). Kesehatan kerja di perusahaan adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Muhammad Sabir, 2009).

Menurut Undang-undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab I Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya. Menurut Veithzal Rivai (2003) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Mengurangi timbulnya penyakit.

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal, penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja.

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung.

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik.

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat

mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

#### **a. Tujuan Kesehatan Kerja**

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, kesehatan kerja bertujuan untuk:

1. Memberi bantuan kepada tenaga kerja.
2. Melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja.
3. Meningkatkan kesehatan.
4. Memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi (Corie Catarina, 2009).

Menurut Mangkunegara (2011:161), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress, emosi atau gangguan fisik.

Lebih lanjut Mangkunegara mengatakan bahwa program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

## **b. Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Manulang (2000: 87), indikator kesehatan kerja yaitu sebagai berikut :

### 1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- d. Sarana kesehatan tenaga kerja

2) Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari 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 Fajar dan Heru (2010:209) bahwa penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan adalah kondisi yang tidak normal atau penyakit yang disebabkan oleh faktor-faktor lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut ini: (Heidjrachman dan Husnan, 2006:263)

1. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.

2. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
3. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
4. Tersedianya peralatan dan staf media yang cukup.
5. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
6. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

#### **D. Kenyamanan Kerja**

Kolcaba (2003) menjelaskan bahwa kenyamanan sebagai suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik. Dengan terpenuhinya kenyamanan dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut.

Kenyamanan dan perasaan nyaman adalah penilaian komprehensif seseorang terhadap lingkungannya. Manusia menilai kondisi lingkungan berdasarkan rangsangan yang masuk ke dalam dirinya melalui keenam indera melalui syaraf dan dicerna oleh otak untuk dinilai. Dalam hal ini yang terlibat tidak hanya masalah fisik biologis, namun juga perasaan. Suara, cahaya, bau, suhu dan lain-lain rangsangan ditangkap sekaligus, lalu diolah oleh otak. Kemudian otak akan memberikan penilaian relatif apakah kondisi itu nyaman atau tidak. Ketidaknyamanan di satu faktor dapat ditutupi oleh faktor lain (Satwiko, 2009). Sander dan Mc Cormick (1993) menggambarkan konsep kenyamanan bahwa kenyamanan merupakan suatu kondisi perasaan dan sangat tergantung pada orang yang mengalami situasi tersebut. Kita tidak dapat

mengetahui tingkat kenyamanan yang dirasakan orang lain secara langsung atau dengan observasi melainkan harus menanyakan langsung pada orang tersebut mengenai seberapa nyaman diri mereka, biasanya dengan menggunakan istilah-istilah seperti agak tidak nyaman, mengganggu, sangat tidak nyaman, atau mengkhawatirkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kenyamanan adalah suatu kontinum perasaan dari paling nyaman sampai dengan paling tidak nyaman yang dinilai berdasarkan persepsi masing-masing individu pada suatu hal yang dimana nyaman pada individu tertentu mungkin berbeda dengan individu lainnya.

### **1. Aspek dalam Kenyamanan**

Menurut Kolcaba (2003) aspek kenyamanan terdiri dari:

- a. Kenyamanan fisik berkenaan dengan sensasi tubuh yang dirasakan oleh individu itu sendiri.
- b. Kenyamanan psikospiritual berkenaan dengan kesadaran internal diri, yang meliputi konsep diri, harga diri, makna kehidupan, seksualitas hingga hubungan yang sangat dekat dan lebih tinggi.
- c. Kenyamanan lingkungan berkenaan dengan lingkungan, kondisi dan pengaruh dari luar kepada manusia seperti temperatur, warna, suhu, pencahayaan, suara, dll.
- d. Kenyamanan sosial kultural berkenaan dengan hubungan interpersonal, keluarga, dan sosial atau masyarakat (keuangan, perawatan kesehatan individu, kegiatan religius, serta tradisi keluarga).

### **2. Tujuan Kenyamanan Kerja**

Dengan mengurangi tingkat dan parahnya kecelakaan kerja, penyakit dan kekerasan ditempat kerja serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja

bagi pegawai maka perusahaan bisa lebih efektif beroperasi. Beberapa konsekuensi positif dari tempat kerja yang aman dan sehat adalah:

- a. Meningkatnya efisiensi dan kualitas tenaga kerja yang lebih sehat,
- b. Berkurangnya pengeluaran medis dan asuransi,
- c. Menurunnya tingkat pembayaran pegawai dan pembayaran langsung karena sedikitnya tuntutan yang diajukan,
- d. Meningkatnya reputasi sebagai perusahaan terbaik. (Jackson, Schuler dan Werner. 2011;264)

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kenyamanan**

Menurut Hakim (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kenyamanan antara lain:

#### **a. Sirkulasi**

Kenyamanan dapat berkurang karena sirkulasi yang kurang baik, seperti tidak adanya pembagian ruang yang jelas untuk sirkulasi manusia dan kendaraan bermotor, atau tidak ada pembagian sirkulasi antara ruang satu dengan lainnya. Sirkulasi dibedakan menjadi dua yaitu sirkulasi di dalam ruang dan sirkulasi di luar ruang atau peralihan antara dalam dan luar seperti foyer atau lobby, koridor, atau hall.

#### **b. Daya alam atau iklim**

##### **a. Radiasi matahari**

Dapat mengurangi kenyamanan terutama pada siang hari, sehingga perlu adanya peneduh.

##### **b. Angin**

Perlu memperhatikan arah angin dalam menata ruang sehingga tercipta pergerakan angin mikro yang sejuk dan memberikan

kenyamanan. Pada ruang yang luas perlu diadakan elemen-elemen penghalang angin supaya kecepatan angin yang kencang dapat dikurangi.

c. Curah hujan

Faktor curah sering menimbulkan gangguan pada aktivitas manusia di ruang luar sehingga perlu di sediakan tempat berteduh apabila terjadi hujan (shelter, gazebo).

d. Temperatur

Jika temperatur ruang sangat rendah maka temperatur permukaan kulit akan menurun dan sebaliknya jika temperatur dalam ruang tinggi akan mengalami kenaikan pula. Pengaruh bagi aktivitas kerja adalah bahwa temperatur yang terlalu dingin akan menurunkan gairah kerja dan temperatur yang terlampau panas dapat membuat kelelahan dalam bekerja dan cenderung banyak membuat kesalahan

e. Kebisingan

Pada daerah yang padat seperti perkantoran atau industri, kebisingan adalah salah satu masalah pokok yang bisa mengganggu kenyamanan para pekerja yang berada di sekitarnya. Salah satu cara untuk mengurangi kebisingan adalah dengan menggunakan alat pelindung diri (ear muff, ear plug).

f. Aroma atau bau-bauan

Jika ruang kerja dekat dengan tempat pembuangan sampah maka bau yang tidak sedap akan tercium oleh orang yang melaluinya. Hal tersebut dapat diatasi dengan memindahkan sumber bau tersebut dan ditempatkan pada area yang tertutup dari pandangan visual serta

dihalangi oleh tanaman pepohonan atau semak ataupun dengan peninggian muka tanah.

g. Bentuk

Bentuk dari rencana konstruksi harus disesuaikan dengan ukuran standar manusia agar dapat menimbulkan rasa nyaman.

h. Keamanan

Keamanan merupakan masalah terpenting, karena ini dapat mengganggu dan menghambat aktivitas yang akan dilakukan. Keamanan bukan saja berarti dari segi kejahatan (kriminal), tapi juga termasuk kekuatan konstruksi, bentuk ruang, dan kejelasan fungsi.

i. Kebersihan

Sesuatu yang bersih selain menambah daya tarik lokasi, juga menambah rasa nyaman karena bebas dari kotoran sampah ataupun bau-bauan yang tidak sedap. Pada daerah tertentu yang menuntut kebersihan tinggi, pemilihan jenis pohon dan semak harus memperhatikan kekuatan daya rontok daun dan buah.

j. Keindahan

Keindahan merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk memperoleh kenyamanan karena mencakup masalah kepuasan batin dan panca indera. Untuk menilai keindahan cukup sulit karena setiap orang memiliki persepsi yang berbeda untuk menyatakan sesuatu itu adalah indah. Dalam hal kenyamanan, keindahan dapat diperoleh dari segi bentuk ataupun warna.

k. Penerangan

Untuk mendapatkan penerangan yang baik dalam ruang perlu memperhatikan beberapa hal yaitu cahaya alami, kuat penerangan, kualitas cahaya, daya penerangan, pemilihan dan perletakan lampu. Pencahayaan alami di sini dapat membantu penerangan buatan dalam batas-batas tertentu, baik dan kualitasnya maupun jarak jangkauannya dalam ruangan.

## **E. Hubungan Antar Variabel**

### **A. Hubungan antara Keselamatan Kerja dengan Kenyamanan Karyawan**

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan apabila karyawan mendapat perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan dimana karyawan akan merasa aman sehingga membangkitkan semangat bekerja tanpa merasa takut terhadap gangguan keselamatan saat sedang bekerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kenyamanan karyawan PT. Commercial Prima Servisindo.

### **B. Hubungan antara Kesehatan Kerja dengan Kenyamanan Karyawan**

Hubungan antara kesehatan fisik dan mental dengan kenyamanan karyawan saling mengukuhkan sehingga dapat meningkatkan antara yang satu dengan yang lainnya dan begitu pula sebaliknya dalam arti kata apabila kesehatan karyawan mengalami penurunan maka akan memiliki akibat negatif terhadap kenyamanan perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kenyamanan karyawan PT. Commercial Prima Servisindo.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Christina (2012) menganalisis korelasi budaya keselamatan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja dari proyek konstruksi dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan juga dampaknya pada proyek konstruksi. Berdasarkan hasil penelitian faktor terbesar yang mempengaruhi adalah top management yang baik dan pelaksanaan safety K3.

Teja (2015) menganalisis korelasi pengetahuan K3 yang dimiliki pekerja berpengaruh pada terhadap perilaku perkerja konstruksi dilihat dari aspek definisi dan inisiasi, sistem manajemen, mekanisme APD, sarana dan prasarana, serta risiko K3. Hasil penelitian didapatkan nilai hubungan atau tingkat korelasi yang rendah antara pengetahuan dengan perilaku pekerja.

Utami (2011) menganalisis korelasi faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada terhadap risiko kecelakaan kerja. Hasil penelitian didapatkan bahwa penerapan sistem K3 pada proyek ini dapat mencegah terjadinya kecelakaan. Beberapa kegiatan pengawasan K3 adalah safety patrol, safety induction, safety morning, Inspeksi K3 serta audit internal sistem manajemen K3.

Soputan (2014) mengidentifikasi bahaya risiko, menilai risiko dan memberikan tindakan pengendalian risiko. Hasil penelitian didapatkan bahwa level risiko tertinggi (very high risk) material terjatuh dari ketinggian dan pengendalian yang dilakukan dengan rekayasa teknik dan penggunaan APD.

## **G. KERANGKA PIKIR**

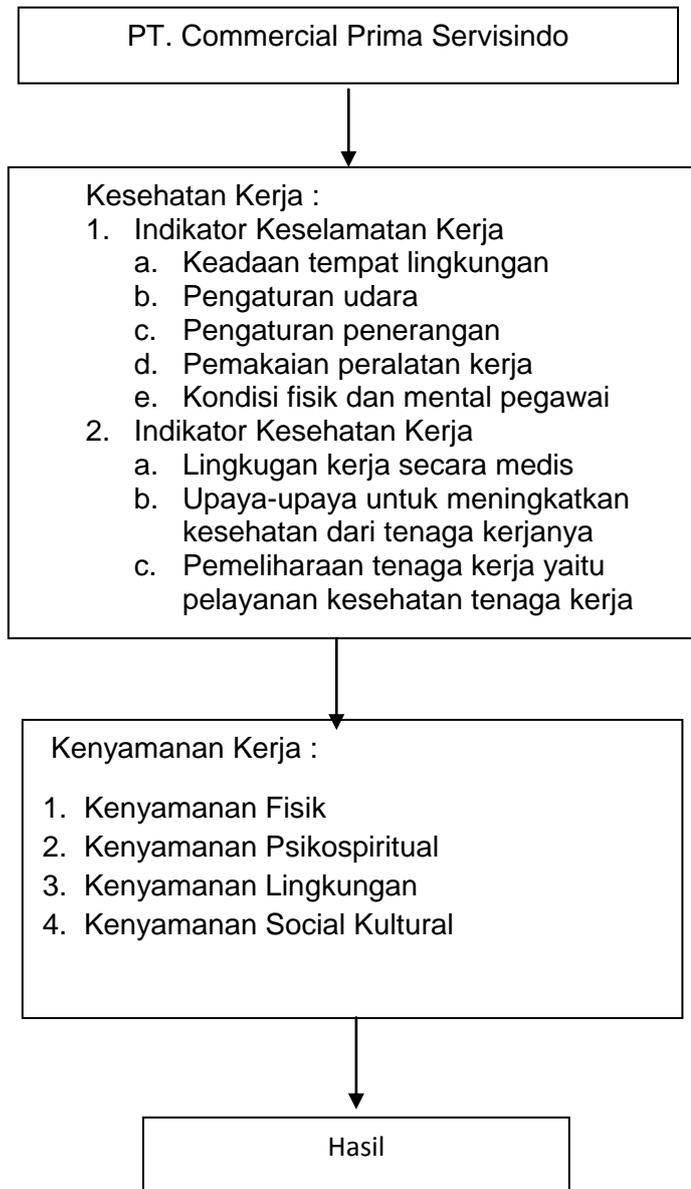
Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan

pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kenyamanan kerja karyawan meningkat.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu kesadaran mengenai pentingnya keselamatan kesehatan kerja (K3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan dikalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara baik dan benar.

Memperhatikan hal tersebut, maka program K3 dan kenyamanan kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara K3 dengan kenyamanan kerja karyawan PT. Commercial Prima Servisindo.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan dengan Kenyamanan karyawan PT. Commercial Prima servisindo

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kenyamanan karyawan PT. Commercial Prima servisindo

H2 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kenyamanan karyawan PT. Commercial Prima servisindo

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

##### **Jenis Data Kualitatif**

1. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, Penelitian Kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati
2. Pada penelitian Kuantitatif Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk tulisan yang berupa gambaran umum PT. Commercial Prima Servisindo formasi langsung yang menyangkut kebijakan PT. Commercial Prima Servisindo

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. COMMERCIAL PRIMA SERVISINDO :PT. Commercial Prima Servisindo di Jl. Dg Tata Kompleks Hartaco Indah Blok 3G Makassar. Adapun waktu penelitian mulai bulan maret sampai april 2018

#### **C. Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data yang dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen PT. Commercial Prima Servisindo dan pencacatan yang erat kaitannya dengan

masalah yang akan dibahas dari bagian pimpinan PT. Commercial Prima Servisindo.

#### **D. Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dalam penelitian ini pada dasarnya ada 3 yaitu metode literatur, metode observasi lapangan dan metode wawancara (interview). Adapun penjelasan ketiga teknik tersebut sebagai berikut:

1. Metode Literatur (Analisis Dokumen)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengambil data dari instansi perusahaan yang terkait, literatur-literatur kuliah, website dan buku referensi, baik di perpustakaan kampus maupun luar kampus sebagai acuan untuk mendukung data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Metode Observasi Lapangan (Metode Simak Cakap)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung pada obyek yang diteliti, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas sesuai kondisi yang sebenarnya. Hasil observasi diharapkan mampu menggali persepsi karyawan terhadap program K3 dan manfaat yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan kemajuan perusahaan.

3. Metode Wawancara (Interview)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya-jawab langsung kepada karyawan yang mempunyai kapasitas, informasi dan kewenangan di perusahaan PT. Commercial Prima Servisindo sehingga dapat diketahui secara detail dan nyata mengenai objek yang diteliti. Wawancara digunakan untuk menjangkau data yang berkaitan dengan

pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam penerapan hubungan industrial.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dan pengolahan data, tentang variabel-variabel yang diteliti. Sesuai dengan jenis penelitian yang dilaksanakan ( Kualitatif deskriptif). Peneliti menggunakan jasa instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Wawancara
2. Observasi
3. Dokumen

#### **F. Teknik Analisis**

Berkaitan dengan analisis data. Wirarno surachmad berpendapat bahwa. Metode analisis data adalah yang konkret untuk membuat data tersebut berbicara. Sebab berapun jumlah data dan tingginya nilai data yang terkumpul sebagai hasil dari pengumpulan data bila tidak disusun dan diolah secara sebagai hasil dari pengumpulan data bila tidak disusun dan diolah secara sistematis niscaya data-data itu merupakan bahan yang membisu.

Tahap analisis data dalam penelitian kualitatif secara umum diulai sejak pengumpulan data. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

##### **a. Pengumpulan Data**

Pada tahap ini kegiatan analisis data, selama pengumpulan data dapat dimulai setelah peneliti memahami fenomena social yang sedang diteliti dan

setelah mengumpulkan multi sumber bukti, membangun rangkaian bukti dan klarifikasi dengan informan tentang draf kasar dan laporan dari penelitian.

b. Reduksi

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Dalam proses reduksi data, peneliti melakukan pemilihan terhadap data yang hendak dikode, mana yang dibuang dan mana yang merupakan rangkaian dan cerita-cerita apa yang sedang berkembang

c. Penyajian Data

Yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan

d. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan penelitian selalu mendasarkan diri atas semua data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Dengan kata lain, penarik kesimpulan harus didasarkan atas data, bukan atas angan-angan/keinginan peneliti.

Berdasarkan data kualitatif yang diperoleh. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif yaitu teknik menggambarkan data dengan kata-kata kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Pada pelaksanaannya, analisis data bersifat terbuka. Dikatakan terbuka karena terbuka bagi perubahan bagi perubahan, dan perbaikan dan penyempurnaan berdasarkan data yang baru masuk

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Perusahaan**

Sejarah singkat perusahaan PT. Commercial Prima Servisindo adalah perusahaan swasta nasional dengan background POLRI, TNI dan HUKUM, didirikan pada tanggal 26 september tahun 2007. Bergerak dalam bidang jasa penyediaan tenaga pengamanan (SATPAM). Jasa kawal Angkut Uang & barang berharga. Jasa pendidikan & Latihan keamanan, Jasa Konsultasi Keamanan, Jasa penerapan Peralatan dan Cash Management.

PT. Commercial Prima Servisindo didirikan dengan dasar pemikiran yang realistis yakni keamanan perusahaan. Keamanan merupakan salah satu faktor dari sekian banyak kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi. Aktifitas sehari-sehari dapat berjalan lancar dengan didukung oleh lingkungan yang aman. Kegiatan bisnis dapat berhasil keamanan yang menjamin disegala bidang seperti : keamanan bertransaksi. Keamanan berkomunikasi, keamanan dalam perjalanan bisnis, keamanan pengiriman, keamanan penyimpangan barang, dan lain sebagainya. Demikian pula halnya dengan keamanan pribadi dan keluarga merupakan hal yang tentunya masuk dalam skala prioritas keamanan. Bagaimana menjalankan aktifitas sehari-hari dengan baik apabila keamanan pribadi dan keluarga kita tidak terjamin. Keamanan dan asset-aset dan harta benda tetap menjadi prioritas utama.

## **B. Visi dan Misi PT. Commercial Prima Servisindo**

Adapun visi misi PT. Commercial Prima Servisindo:

### 1. Visi

Diakui Sebagai perusahaan Outsourcing ( Security ) terkemuka diindonesia

### 2. Misi

1. Memberi jasa pelayanan yang maksimal guna kepuasan pelanggan dimanapun satuan anggota bertugas dan ditempatkan
2. Menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi perusahaan klien ( pengguna jasa ) untuk berkontribusi secara maksimal demi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.
3. Bekerja dengan semangat. Disiplin. Dan tanggung jawab dan loyalitas pada profesi sebagai implementasi dalam pekerjaannya sehari-hari bersama pelanggan

## **C. Jenjang Pelatihan**

Jenjang pelatihan satpam ada 3 tingkat yaitu :

1. Dasar (Gada Pratama). Merupakan pelatihan dasar wajib bagi calon anggota satpam. Lama pelatihan empat minggu dengan pola 232 jam pelajaran. Materi pelatihan a.l. interpersonal Skill; Tugas Pokok, Fungsi dan peranan Satpam, Kemampuan Kepolisian Terbatas: Bela Diri; pengenalan Bahan Peledak; Barang Berharga dan Latihan Menembak; Pengetahuan Narkotika. Psikotropika dan Zat Adiktif Lainnya; Penggunaan Tongkat Polri dan Borgol; Pengetahuan Baris Berbaris dan Penghormatan;
2. Penyelia (Gada Madya), Merupakan pelatihan lanjutan bagi anggota satpam yang telah memiliki kualifikasi Gada Pratama. Lama pelatihan dua minggu dengan pola 160 jam pelajaran dan

3. Manajer Keamanan (Gada Utama), merupakan pelatihan yang boleh diikuti oleh siapa saja dalam level setingkat manajer, yaitu chief security officer atau manajer keamanan. Pola 100 jam pelajaran

Lembaga pendidikan kepolisian negara seperti Sekolah Polisi Negara, hanya perusahaan yang sudah memiliki izin operasional dari kepala Polri sebagai badan usaha jasa pendidikan dan latihan keamanan, boleh menyelenggarakan pelatihan dasar dan pelatihan lanjutan satpam. Kepolisian Resort Metropolitan, Kepolisian Resor Kota besar, Kepolisian Resor, Kepolisian Sektor hanya melakukan latihan pemeliharaan kemampuan/penyegaran bagi anggota Satpam yang sudah berkualifikasi Gada Pratama dan Gada Madya.

#### **D. Peranan**

Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota Satpam berperan sebagai

- Unsur Pembantu Pimpinan Institusi/Proyek/badan usaha dibidang keamanan dan ketertiban lingkungan kerja.
- Unsur Pembantu Kepolisian Negara dibidang penegakan hukum dan waspada keamanan ( *security minded* ) dilingkungan kerjanya.

Kegiatan seorang petugas Satpam lazim terdiri dari

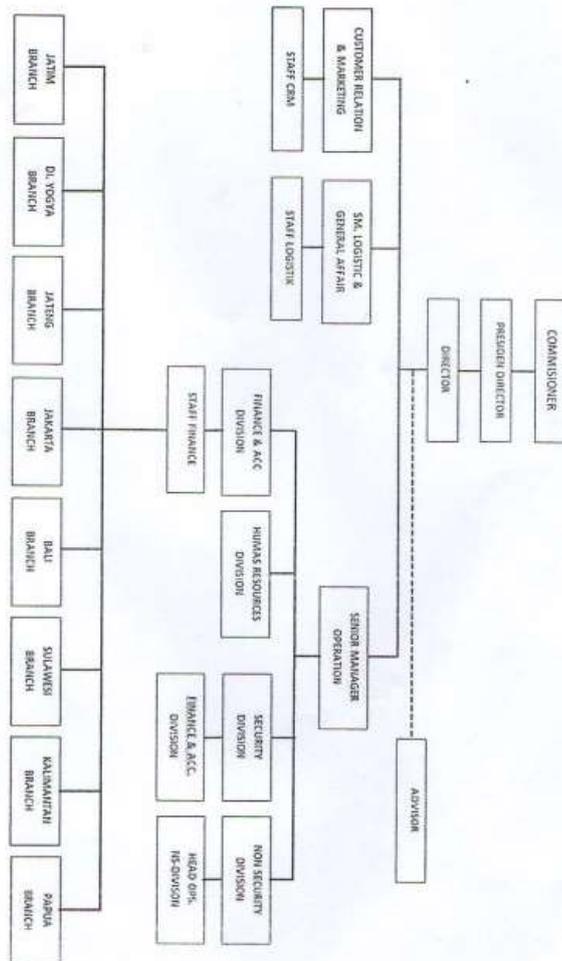
1. Mencegah dan deteksi dini penyusup, kegiatan atau orang yang masuk secara tak sah, vandalisme atau penerobos/peloncat pagar di wilayah kuasa tempat perusahaan ( *teritoir gebied/ruimte gebied* )
2. Mencegah dan deteksi dini pencurian, Kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan.

3. Melindungi (pengawalan) terhadap bahaya fisik (orang dan barang yang menjadi aset milik perusahaan atau perorangan)
4. Melakukan kontrol/pengendalian, pengaturan lalu lintas (orang, kendaraan dan barang ) untuk menjamin perlindungan aset perusahaan.
5. Melakukan upaya kepatuhan, penegakan tata tertib dan menerapkan kebijakan perusahaan, peraturan kerja dan praktik-praktik dalam rangka pencegahan tindak kejahatan.
6. Melapor dan menangani awal (TPTKP) terhadap pelanggaran.
7. Melapor dan menangani kejadian dan panggilan/permintaan bantuan Satpam, termasuk konsep, pemasangan dan pemeliharaan sistem alarm  
Agar dapat menunjukkan kinerja efektif, seorang petugas Satpam perlu perlengkapan kerja;
  - a. Buku saku lapangan dan alat tulis untuk mencatat kegiatan, orang dan barang yang patut dicurigai
  - b. Senter untuk perondaan malam atau patroli di wilayah yang minim penchayaan
  - c. Alat komunikasi menjalin komunikasi dengan petugas kemaanan lain atau meminta bantuan ketika keadaan darurat ( telepon seluler atau radio FRS/GMRS atau radio trunking )
  - d. Alat pelindung diri ketika bekerja dikawasan tertentu ( safety helm, safety shoes, jas hujan)
  - e. Seragam alat pakaian dinas sesuai dengan regulasi yang berlaku
  - f. Alat bela diri Tongkat, Borgol, dan perisai

- g. Dan juga sesuai dengan sifat., objek vital bendahara, anggota satpam dapat dilengkapi dengan senjata api berdasarkan izin kepemilikan senjata api yang diberikan oleh kepala kepolisian negara.
- Jenis dan kaliber senjata yang dimaksud adalah Senjata api bahu, jenis senapan penabur dengan kaliber 12 GA

**E. Struktur Organisasi**

Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Commercial Prima Servindo



## **F. Uraian Tugas**

Tugas dan Tanggung jawab

### **a. President Director**

Tugas dan tanggung jawab

1. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
2. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi ( biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO )
3. Memimpin rapat umum, dalam hal; untuk memastikan pelaksanaan tata tertib; keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah; menentukan urutan agenda; mengarahkan diskusi kearah konsensus; menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.
4. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
5. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas.
6. Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting BOD. Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum.

### **b. Secretary**

Tugas dan Tanggung jawab

1. Memberikan masukan dari aspek hukum kepala direksi, berkaitan dengan operasionalisasi dan pengembangan usaha perusahaan.
2. Mengkoordinasikan pengurusan izin-izin usaha perusahaan.

3. Menyelenggarakan data base dan penyimpangan dokumen asli perusahaan.
4. Membangun jaringan kerjasama yang saling menguntungkan dengan berbagai pihak stake holder.
5. Mengupayakan kelancaran pelaksanaan agenda direksi.
6. Mengkomunikasikan kebijakan perusahaan dan atau pemerintah kepada pihak internal dan eksternal.
7. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi perusahaan.
8. Memelihara dan mengembangkan sistem menejemen mutu perusahaan.
9. Menyiapkan laporan perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.
10. Merumuskan Sasaran Mutu Unit Kerja dan Prosedur Mutu Unit Kerja yang merupakan penjabaran dari kebijakan Mutu, dan Sasaran Mutu Perusahaan yang telah ditetapkan.
11. Melaksanakan kegiatan kesekretariatan perusahaan.
12. Menyiapkan laporan kegiatan Sekretaris Perusahaan secara benar dan tepat waktu.

c. Human Resource

Tugas dan tanggung jawab

1. Rekapitulasi absensi anggota Security
2. Perhitungan gaji anggota
3. Pembagian gaji tunai karyawan & anggota
4. Pembuatan Slip gaji karyawan & anggota
5. Pengecekan perhitungan gaji Antam.
6. Pembuatan surat perintah & surat tugas
7. Up Date data base anggota

8. Pembuatan surat cuty karyawan & anggota
  9. Rekapitulasi cuty karyawan & anggota
  10. Pembuatan STT –Ijazah
  11. Pendataan & Filingaplikasi lamaran & kelengkapan persyaratan karyawan & anggota
  12. Pendataan kepesertaan, Pendaftaran & keluar kepesertaan, perubahan aplikasi / penambahan kepesertaan, klaim melahirkan berobat JPkm.
  13. Mempersiapkan formulir absensi, lemburan, rekap absen, jadwal & controlling korlap untuk anggota.
  14. Membantu administrasi HRD untuk calon anggota security.
- e. Head of finance

Tugas dan tanggung jawab

1. Membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota supplier, laporan AP/AR untuk memastikan status hutang/piutang.
2. Membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pelanggan dengan benar dan tepat waktu.
3. Menerima, memeriksa tagihan dari vendor dan membuat rekapnya untuk memastikan pembayaran terkirim tepat waktu.
4. Memeriksa rangkuman kas kecil untuk memastikan penggunaan dan ketersediaan kas kecil yang efektif.
5. Menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan, dan pembayaran ke supplier dengan tepat waktu dan akurat untuk memastikan ketepatan waktu dan keakuratan penerimaan maupun pembayaran.
6. Memeriksa laporan rekonsiliasi untuk memastikan data terinput dengan benar.

7. Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
8. Melakukan stockopname setiap akhir bulan untuk melihat ada/tidaknya selisih jumlah barang di gudang dan catatan di keuangan.

f. Customer Relation & Markeeting

Tugas dan Tanggung jawab

1. Mengembangkan dan melaksanakan rencana pemasaran dan program, baik jangka pendek dan pangjang, untuk memastikan pertumbuhan laba dan perluasan produk perusahaan dan / atau jasa
2. Penelitian, analisis, dan monitor faktor keuangan, teknologi, dan demografi sehingga peluang pasar dapat memanfaatkan dan efek kegiatan kompetitif dapat diminimalkan.
3. Rencana dan mengawasi iklan organisasi dan kegiatan promosi termasuk cetak, elektronik, dan gerai direct mail
4. Berkomunikasi dengan biro iklan diluar kampanye berlangsung.
5. Bekerja dengan penulis dan artis dan mengawasi menulis menyalin, desain tata letak, menempelkan, dan produksi bahan promosi.
6. Mengembangkan dan merekomendasikan strategi harga untuk organisasi yang akan menghasilkan pangsa pasar terbesar dalam jangka panjang.
7. Memuaskan mencapai laba/rugi rasio dan kinerja pasar saham dalam kaitannya dengan standar praset dan kecenderungan umum dan khusus dalam industri dan ekonomi.
8. Menjamin pengendalian yang efektif hasil pemasaran dan bahwa tindakan perbaikan berlangsung untuk memastikan bahwa pencapaian tujuan pemasaran berada dalam anggaran yang ditunjuk.

9. Merekomendasikan perubahan dalam struktur dasar dan organisasi kelompok pemasaran untuk memastikan efektif tujuan yang ditugaskan untuk itu dan memberikan fleksibilitas untuk bergerak cepat dalam kaitannya dengan masalah pemasaran dan peluang.
  10. Melakukan survei pada konsep pemasaran produk saat ini dan baru.
  11. Menyiapkan laporan kegiatan pemasaran.
  12. Menetapkan tujuan pemasaran untuk menjamin pangsa pasar dan.
- g. General Affair

Tugas dan tanggung jawab

1. Mengurus Perijinan dan membuat laporan POLDA dan Mabes POLRI.
2. Mengurus perijinan Disnaker.
3. Mengurus KTA baru dan perpanjangan KTA ke POLDA.
4. Memperpanjang dan pengawasan STNK Kendaraan Bermotor.
5. Pengawasan dan service kendaraan bermotor.
6. Pengawasan Kebersihan Instalasi listrik, dan telep
7. On gedung.
8. Pembelian barang-barang inventaris kantor dan Area.
9. Pembelian ATK untuk kantor dan area.
10. Pembelian seragam dan atribut untuk Anggota.
11. Melakukan Stock Opname setiap akhir bulan.
12. Membuat kartu Stock untuk masing-masing Anggota/karyawan.
13. Membuat kartu Stock untuk barang-barang inventaris.
14. Membuat kartu Stock untuk seragam dan perlengkapannya.

## G. Hasil penelitian

### 1. Profil Karyawan

Pada bagian ini akan disajikan gambaran deskriptif obyek untuk mendukung analisa kualitatif dan memberikan gambaran mengenai pengaruh kenyamanan dan kepuasan terhadap loyalitas karyawan pada PT. commercial Prima Servisindo

Sebelum membahas deskriptif masing-masing penelitian yang diamati. Maka terlebih dahulu akan disajikan karakteristik responden yang meliputi : gambaran usia responden, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Hasil pengamatan penelitian tentang usia responden dapat disajikan pada Tabel 5. 1 berikut ini :

#### a. Hasil penelitian berdasarkan umur

Analisis terhadap umur, dimaksudkan untuk mengetahui komposisi umur responden. Berikut ini disajikan komposisi responden berdasarkan umur pada table.

**Tabel 5.1**  
**Hasil Penelitian Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah	persentase
1.	20-25	20	20%
2.	25-30	25	25%
3.	31-35	15	15%
4.	36-40	15	15%
5.	41-45	10	10%00
	Total Responden	85	80%

Berdasarkan anggota pegawai yang terbanyak umur 26-30 sebanyak 25 orang atau 25%. Sedangkan jumlah pegawai yang berumur 41-45 tahun sebanyak 10 orang atau 10%

b. Penelitian berdasarkan jenis kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi pembedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel.

Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden dalam table.

**Tabel 5.2**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	80	80%
2.	Perempuan	5	5%
	Total Responden	85%	85%

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki yang terbanyak menjadi responden yaitu sebanyak 80 orang atau 80% sedangkan jenis kelamin perempuan 5 orang atau 5%

c. Hasil penelitian berdasarkan tingkat pendidikan

Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Berikut komposisi pendidikan responden dalam table.

**Tabel 5.3**  
**Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sd	-	-
2	SLTP	20	20%
3	SLTA	62	62%
4	DEPLOMA	-	-
5	SARJANA	3	-
6	LAINNYA	-	-
	Total Responden	85	85

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan kebanyakan responden adalah yang berpendidikan SLTA 62 orang atau 62%, disusul dengan responden yang berpendidikan SLTP 20. Orang atau 20% dan responden yang sarjana 3 orang atau 3% dan SD Deploma tidak ada.

2. Hasil wawancara dengan informan

Pada proses pengumpulan data penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa Responden yang merupakan Pimpinan PT. Commercial Prima Servisindo dan dalam pelaksanaan wawancara tersebut, peneliti sudah menyesuaikan dengan metode kualitatif yang peneliti

jabarkan di bab sebelumnya, hal tersebut dilakukan agar peneliti mendapatkan data yang terpercaya dari responden mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Commercial Prima Servisindo.

Melalui kegiatan wawancara ini, peneliti berupaya mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara dengan pimpinan dan Administrasi PT. Commercial Prima Servisindo. yang pada kesempatan kali ini peneliti menyebutnya dengan sebutan informan Adapun informan yang peneliti wawancarai berjumlah 2 orang, di antaranya adalah bapak Adhy Siwy selaku pimpinan pada kantor dan Ibu handayani sebagai administrasi pada kantor PT. Commercial Prima Servisindo.

Untuk memperjelas hasil dari wawancara yang peneliti lakukan sebagai berikut peneliti uraikan pamaran dari masing – masing responden.

Informan pertama adalah bapak Adhy Siwy selaku pimpinan PT. Commercial Prima Servisindo, adapun pertanyaan yang peneliti ajukan pertama kali kepada beliau adalah tentang kendala apa saja yang didapatkan selama berdirinya perusahaan PT. Commercial Prima Servisindo lalu beliau menyatakan sulit mendapatkan user/area pada awal berdirinya perusahaan ini.

Dan selama berdirinya perusahaan apakah perna ada yang mengundurkan dari pekerjaan/ perusahaan ini beliau menyatakan selama berdirinya perusahaan ini alhamdulillah belum pernah ada karyawan yang mengundurkan diri. Karena karyawan(i) sangat merasa nyaman bekerja di PT. Commercial Prima Servindo,

setelah itu dikarenakan fokus peneliti adalah mencari tahu terkait pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja, peneliti menanyakan

apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan beliau mamaparkan keselamatan dan kesehatan kerja jelas sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan. Apabila kesehatan baik maka kinerja karyawan pun akan lebih baik.. dan peneliti kembali menanyakan tentang apakah perusahaan ini PT. Commercial Prima Servisindo menyediakan jaminan kepada karyawan atau buru apabila terjadi hal-hal yang tidak di inginkan (kecelakaan) beliau menjawab. Jelas pimpinan PT. Commercial Prima Servisindo menyediakan jaminan apabila terjadi kecelakaan terhadap karyawan /buruh seperti asuransi jiwa.

Demikian pemaparan wawancara peneliti dengan bapak Adhy Siwy selaku pimpinan PT. Commercial Prima Servisindo. Setelah selesai mewawancarai bapak Adhy Siwy, peneliti melanjutkan wawancara dengan informan selanjutnya, beliau bernama Ibu Novi Handayani selaku administrasi PT. Commercial Prima Servisindo,

Selain itu peneliti mencari tahu apa itu keselamatan dan kesehatan kerja, dan Ibu handayani menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman. Baik itu bagi pekerjaannya, perusahaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar tempat/lokasi tersebut. Keselamatan dan kesehatan juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Selanjutnya peneliti juga menanyakan apa yang menjadi penyebab utama adanya kecelakaan kerja, ibu Novi Handayani mengatakan penyebab kecelakaan oleh prilaku yang tidak aman seperti, sembrono dan, tidak

mematuhi peraturan, tidak mengikuti standar prosedur kerja, tidak memakai alat pelindung diri, dan kondisi badan yang lemah.

Dan peneliti menanyakan keselamatan dan kesehatan kerja itu diperuntukkan untuk siapa beliau menjawab keselamatan dan kesehatan kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja disegala tempat kerja, baik didarat maupun dilaut yang berada didalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Jadi pada dasarnya. Setiap pekerja di indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dan kembali lagi peneliti menanyakan pendapatnya terkait apa yang menjadi hak dan kewajiban dari tenaga kerja berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. kemudian beliau menjawab hak dan kewajiban tentang keselamatan dan kesehatan kerja adalah memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan serta memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja. Dan terakhir peneliti menanyakan apa saja tugas pengurus/pengawas dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja beliau menjawab yang perlu diperhatikan pertama adalah pengurus/pengawas merupakan orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri. Adapun tanggung jawab pengurus yaitu memeriksa kesehatan badan. Kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Mungkin inilah hasil wawancara dengan dua informan atau pegawai pada PT. Commercial Prima Servisindo yang dapat saya ambil. Dan untuk diamati selanjutnya

## H. Analisis dan Interpretasi ( Pembahasan )

Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kenyamanan karyawan. Kenyamanan karyawan yang meningkat akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan.

1. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) adalah pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 ditempat kerja. Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadaman kebaran serta menyusun program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan ( Putut Hargiyanto, 2010 ).
2. Alat pelindung diri yang menjadi dasar hukum dari alat pelindung diri ini adalah Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab IX Pasal 13 tentang kewajiban bila Memasuki Tempat kerja yang berbunyi;

*“Barangsiapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.”*

Menurut Muhammad Sabir ( 2009 ), alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang disekelilingnya. Pada umumnya alat-alat tersebut terdiri dari: *Safety Helmet*, berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.

- a. Tali Keselamatan ( *Safety Belt* ), berfungsi sebagai alat pengamanan ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa ( mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain).
- b. Sepatu Karet ( Sepatu Boot ), berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja ditempat yang becek ataupun berlumpur.
- c. Pelindung ( *Safety Shoes* ), berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya.
- d. Sarung Tangan, berfungsi sebagai alat tangan pada saat bekerja diketinggian.
- e. Tali Pengaman ( *Safety Hamess* ), berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja ditempat yang bising.
- f. Penutup Telinga ( *Ear Plug / Ear Muff* ), berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja ditempat yang bising.
- g. Kacamata Pengaman ( *Safety Glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja ( misal Mengelas ).
- h. Masker ( *Respirator* ), berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja ditempat dengan kualitas udara yang buruk ( misal berdebu, beracun, berasap, dan sebagainya), Pelindung Wajah ( *Face Shield* ), berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja ( Misal Pekerjaan menggerinda )
- i. Jas Hujan ( *Rain Coat* ), berfungsi melindungi diri dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada saat hujan atau sedang mencuci alat).

### 3. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu ( Adil Kurnia. 2010 ). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar Rohmanu Mahwidhi (2007) terhadap perawat di instalasi Rawat inap RSUD Dr. Soeroto Ngawi, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, semakin berat beban kerja yang ditanggung, maka akan semakin besar risiko perawat yang bekerja ditempat tersebut terkena stres.

### 4. Jam Kerja

Untuk karyawan yang bekerja 7 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 9 jam dalam satu hari dan 63 jam dalam satu minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam satu minggu, kewajiban bekerja mereka adalah 9 jam dalam satu hari dan 63 jam dalam satu minggu. Hampir satu abad berlaku sejak standar internasional jam kerja diberlakukan, sebuah studi yang dilakukan oleh Organisasi Buruh se-Dunia (ILO) memperkirakan bahwa satu dari 5 pekerja diberbagai penjuru bumi atau lebih dari 600 juta orang masih bekerja lebih dari 63 jam per minggu (Bambang Paulus WS, 2007 ). Studi bertajuk itu mengungkapkan, 22% tenaga kerja global, atau 614,2 juta pekerja, bekerja diatas standar jam kerja, padahal, sedemikian studi tersebut mengingatkan, jam kerja yang lebih pendek bisa mendatangkan konsekuensi-konsekuensi positif, seperti meningkatkan kesehatan hidup karyawan dan keluarganya, mengurangi kecelakaan di tempat kerja dan mempertinggi produktivitas. Namun, pada sisi lain, studi yang sama juga

mengungkapkan sisi negatif dari jam kerja yang pendek, terutama di negara-negara berkembang dan transisi. Yakni, bisa menyebabkan pengangguran dan dengan demikian cenderung meningkatkan kemiskinan.

#### **I. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawannya**

Beberapa langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

##### **1. Bimbingan dan Pengarahan**

Bimbingan dan pengarahan adalah upaya pemecahan suatu masalah dengan seorang karyawan dalam bidang-bidang tertentu. Dengan maksud untuk membantu para karyawan agar dalam melaksanakan kinerjanya dapat berjalan dengan baik serta mampu menangani masalah-masalah dengan tuntas..

##### **2. Latihan dan Pengembangan Karyawan**

Melalui latihan tertentu maka para karyawan akan mendapatkan pengalaman kerja dalam bidang tertentu. Latihan merupakan cara untuk meningkatkan keterampilan dan akan menambah pengalaman kerja para karyawan. Sehingga akan membawa perubahan dan peningkatan dalam sistem kerja karyawan. Dengan demikian, latihan dan pengembangan kompetensi karyawan, dimana karyawan yang tersebar dalam beberapa bidang biasanya memiliki kecakapan dan keterampilan dasar dibutuhkan..

##### **3. Mempersiapkan karyawan tertetu menempati job yang ada sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan yang belum mengikuti *training* untuk mengiktui *training* karena pelatihan dan pengembangan**

mempunyai mamfaat karier jangka panjang yang membantu para karyawan untuk lebih bertanggung jawab dimasa yang akan datang. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan hasilnya pun akan membawa kearah yang lebih baik.

4. Pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas organisasi yang tinggi. Proses pendisiplinan atau penerapan aturan yang ketat kepada para karyawan harus bisa dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini adalah pimpinan PT. Commercial Prima Servisindo agar pencapaian tujuan organisasi/perusahaan bisa lebih efektif dan efisien. Proses pendisiplinan tersebut bisa dilakukan dengan cara pimpinan memberikan contoh yang positif kepada karyawannya, seperti datang dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menerima segala keluhan dan masukan yang disampaikan oleh karyawannya dan berusaha untuk bisa mengayomi karyawan yang ada.
5. Memberikan penghargaan atas jasa atau kesetian terhadap organisasi baik material maupun immaterial Motivasi sangat perlu dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan/organisasi. Karena dengan adanya proses pemotivasian karyawan yang lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tidak ragu-ragu dalam mengambil setiap keputusan. Proses pemotivasian tersebut bisa berupa pemberian penghargaan atas jasa atau kesetiaanya terhadap perusahaan, pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi dan hal lainnya yang bisa membuat karyawn merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

**J. Jumlah Karyawan Dan Kedisiplinan**

1. Adapun jumlah karyawan tetap adalah 85 orang, dengan perincian karyawan staf 5 orang dan karyawan non staf 80 orang.
2. Kedisiplinan :
  - a. Penggunaan absensi yang masih manual sehingga kedisiplinan waktu kehadiran tidak tepat sesuai aturan waktu yang kerja perusahaan.
  - b. Sistem pengimputan data pembayaran user yang masih manual
  - c. Pengecekan informasi angsuran User Yang masih terbatas tidak berbasis sistem online.
  - d. Penggunaan tenaga kerja freelance yang masih terbatas.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:
  - a. Bimbingan dan Pengarahan
  - b. Latihan dan Pengembangan karyawan
  - c. Mempersiapkan karyawan tertentu untuk menempati job yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki
  - d. Pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi yang tinggi
  - e. Memberikan penghargaan atas jasa atau kesetiaan terhadap organisasi baik material maupun immaterial.
2. Jumlah Karyawan

Adapun jumlah jumlah karyawan tetap adalah 85 orang, dengan rincian karyawan staf 5 orang dan non staf 10 orang
3. Pelaksanaan kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam rangka menunjang peningkatan Kenyaman Kerja
  - a. Tata letak peratan kerja
  - b. Ketertiban dalam berkerja
  - c. Penyediaan alat pelindung
  - d. Penyediaan sarana kesehatan

4. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh untuk kenyamanan karyawan apabila kesehatan dan keselamatan kerja baik maka kinerja karyawanpun akan lebih baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa saran seperti berikut :

1. Seorang pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para karyawan dalam segala hal, khususnya suritauladan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan
2. Perusahaan harus menanamkan budaya orgasasi yang dapat menumbuhkan motivasi dan loyalitas karyawan dengan cara meningkatkan komunikasi yang lebih kuat lagi antar karyawan pada perusahaan.
3. Untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja karyawan yang ditimbulkan karena kedisiplinan karyawn yang lebih baik, maka seharusnya pimpinan PT. Commercial Prima Servisindo ini harus tegas dalam menindaklanjuti dalam hal penerapan disiplin, sehigga dengan sendirinya kinerja dipeusahaan ini akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhipamungkas, Ginanjar. 2012. *Studi pelaksanaan K3 pada labotarium elektro fakultas teknik universitas negeri malang. Proposal Skripsi*
- Arifin, Peri. 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.
- Arikunto. Suharsimi. 2002. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiono, George. 2014. *Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja di Ibrahima Jati Kusuma*. 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*. Skripsi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangunegara. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [Http:id.m.wikipedia.org/wiki/Manajemen\\_sumber\\_daya\\_manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia).
- Mangkunegara 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mustajaluddin. 2019. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Awak Kapal SV, Kenari Milik PT. Baruna Raya Logistic dijakarta Periode tahun 2005 – 2008*. Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta. Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produksi.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Suma'mur, PK. 1996. *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta. Gunung Agung.
- Hakim. 2016. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kenyamanan Kerja Karyawan*. Universitas Sumatra Utara
- Arifin, Peri 2013. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Akasara
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bernardin, john H dan Russel, Joyce E, A. 1993. *Human Resources management : An. Experiental Approach* (diterjemahkan Oleh Boekitwetan P). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Budiono, Georgeo, 2014. *Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di perusahaan Minuman*.

- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. Membangun Kinerja Staff*. Jakarta : Cokroaminoto Wordpress
- Ericson, Roy. 2009. *The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Pormance and Attitudes : Field Study, Accounting Review ( Terjemahan )*. 50 (2), pp 274-284.
- Ernawati. 2019. *Buku saku komunikasi kesehatan*. Jakarta. Penerbit : Rineka Pustaka
- Gravel Sylvie, Jacques Rheamaume & Gabrielle Legendre. 2011. *Strategies to Develop And Maintain Occupational Health and Safety Measure in small Business Employing imigrant Workers in Metropolitan Montreal. Journal Of Workplace Health Management Vol. 4 No. 2*
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ketujuh*. Jakarta. Penerbit : PT. Bumi Aksara
- Ibrahim Jati Kusum. 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex industries Semarang*. Skripsi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang
- Malthis, Robert. L Dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjamah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta : Salemba Empat .
- Mangkunegara. 2011. *Manajemenen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif ( Edisi Revisi )*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Sendjun H. 2000. *Pokok – pokok Ketiga Kerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Miner, Mia. 1990. *Managerial Attitude, Motivation and Effektivness of budget Participation, Accounting Organization And Society*, 13 (5), Hal. 465475.
- Mustajaluddin. 2009. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Awal Kapal SV. Kenari Miliki PT. Baruna Raya Logistic Dijkstra Periode Tahun 2005 – 2008*.
- Ravioanto. J. 1986. *Produktivitas dan pengukuran*. Jakarta. Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produksi.
- Rivai, Veithzal 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks Kelompok Gramedia*, Jakarta

- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 7. No. 1 Maret, Hal. 23. Surabaya. Universitas Kristen Petra
- Suma'mur, PK. 1996. *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta. Gunung Agung.
- Teguh dan Rosida. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Cetakan pertama Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketegakerjaan.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat
- Wahid, Nur. 2008. *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nizar abadi dimalang*.
- Yunianto, Lukman. 2015. *Contoh Proposal Skripsi K3 Kesehatan*

## LAMPIRAN FOTO





## BIOGRAFI PENULIS



**ISKANDAR**, dilahirkan di kab Takalar pada tanggal 10 Desember 1995. Anak Ketiga dari enam bersaudara, dari pasangan Haris Daeng Mangung dan Saribanong Daeng Mene. Peneliti memulai pendidikan di SDN. 87 Tamanroya di kab Takalar pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008.

Pada tahun ini juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Galesong Utara dan lulus pada tahun 2011. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Pallangga dan lulus pada tahun 2014. Ditahun ini juga peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen. Peneliti telah menyelesaikan kuliah strata satu(S1) pada tahun 2019 dengan judul skripsi “Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan Pada PT. Commercial Prima Servisindo.”