



Analisis Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Kendari)

¹ Marheni, ² Aminuddin, ³ Muh. Rijal Haseng

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Halu Oleo

marhaeni225@gmail.com

Kota Kendari, 93553, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Abstract

The objective of this research endeavor is to assess the impact of health insurance and safety measures on employee performance enhancement at the Kendari branch of PT. Pelindo IV (Persero). The investigation was carried out at the aforementioned establishment, which is situated in Kendari city, Kandai Village, Konggoasa. The employees of PT. Pelindo IV (Persero) and the director of K3 were selected as informants for this research using the purposive sampling method. Methods of data collection included interviews and written records. Utilizing data reduction, data presentation, and conclusion to analyze the data. The findings of this research suggest that PT Pelindo IV (Persero) currently offers satisfactory amenities and a conducive atmosphere for employees to perform their duties. These amenities include well-lit areas, minimal commotion, and amicable relationships among staff members who are consistently working in unison. PT Pelindo IV (Persero) implements protocols that serve as references for safeguarding its employees, including the provision of health insurance and safety measures in the form of BPJS, as well as the implementation of P3K tools and PPE equipment, information boards, and sign-and-dot protocols. Facilitating the provision of sufficient facilities and ensuring safety can significantly contribute to enhancing employee performance

Keywords: *Health and Safety Assurance; Performance Employees*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pelindo IV (Persero). Penelitian dilakukan di perusahaan tersebut, yang terletak di kota Kendari, Kelurahan Kandai, Konggoasa. Para pegawai PT. Pelindo IV (Persero) dan direktur K3 dipilih sebagai informan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan catatan tertulis. Menggunakan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan untuk menganalisis data. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT Pelindo IV (Persero) saat ini menawarkan fasilitas yang memuaskan dan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya. Fasilitas tersebut antara lain area kerja yang cukup terang, minimnya keributan, dan hubungan antar karyawan yang harmonis dan selalu bekerja sama. PT Pelindo IV (Persero) menerapkan protokol yang menjadi acuan dalam menjaga keamanan para pegawainya, antara lain pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja berupa BPJS, serta penyediaan alat P3K dan perlengkapan APD, papan informasi, dan rambu-rambu. Memfasilitasi penyediaan fasilitas yang memadai dan memastikan keselamatan kerja dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3); Kinerja Karyawan*



PENDAHULUAN

Sebagai hasil dari kemajuan era globalisasi yang semakin pesat, banyak bisnis yang terus berkembang di sejumlah bidang. Satu dari sejumlah hal yang terbukti dari banyaknya inisiatif yang sedang berlangsung di Indonesia. Tidak diragukan lagi, upaya ini membutuhkan alokasi sumber daya yang optimal untuk memastikan pengiriman produk yang berkualitas tinggi dan banyak. Tenaga kerja dianggap sebagai satu dari sejumlah asset lembaga yang paling krusial (Paskarini, 2013).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah konsep baru dalam ranah bisnis perusahaan, khususnya dalam konteks organisasi. Tingkat persaingan antar bisnis semakin ketat tidak hanya di ranah kritis produksi dan pemasaran, tetapi juga di ranah sumber daya manusia, yang harus dinilai secara cermat oleh setiap organisasi. Akibatnya, MSDM menjadikannya penentu penting dalam tahapan pengembangan organisasi, terlepas dari besar kecilnya organisasi tersebut, karena, seperti yang dijelaskan oleh Tangkilisan (2005), pengembangan kualitas pelayanan hanya dapat terwujud dengan dukungan SDM yang berkualitas.

Kuantitas dan kualitas SDM harus seimbang, karena jumlah individu yang terlalu banyak dan berkualitas rendah dapat menghambat atau membebani kemajuan organisasi. Manusia ialah potensi lembaga yang sangat penting dan tak dapat digantikan oleh teknologi, karena mereka bertanggung jawab atas pengelolaan, pemanfaatan, dan pemeliharaan semua kemajuan teknologi, sarana dan prasarana perusahaan. SDM, dalam kapasitas sebagai tenaga pekerja, terkait erat dengan persoalan keselamatan serta kesehatan kerja atau K3 dalam pengoperasian dan pemeliharaan semua fasilitas dan teknologi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh gangguan pada peralatan dan perlengkapan yang canggih, yang meningkatkan kemungkinan kejadian kecelakaan kerja dan menghambat kesehatan karyawan.

Berbagai sumber daya diperlukan untuk mengoperasikan bisnis, termasuk modal, material, dan peralatan. Selain itu, bisnis membutuhkan SDM, atau pekerja. SDM begitu krusial serta menjadi penentu, sebab perusahaan tidak dapat berfungsi secara efisien tanpa personil yang kompeten. Karena mereka memiliki visi, misi, kecerdasan, bakat, energi, ambisi, keahlian, sentimen, dan kecerdikan perusahaan, karyawan adalah aset organisasi yang paling berharga. Seiring dengan Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan munculnya inovasi produksi baru telah mendorong organisasi untuk meningkatkan keahlian dan kompetensi tenaga kerja mereka dengan tujuan untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang unggul. Meskipun kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi memfasilitasi produksi, hal ini juga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya bencana di tempat kerja. Keterampilan yang tidak memadai, pengoperasian peralatan yang tidak tepat, ketidakpatuhan terhadap peraturan kerja, serta penggunaan peralatan pelindung diri yang tidak tepat bisa mengakibatkan bahaya kerja seperti kebakaran, ledakan, kontaminasi lingkungan, dan penyakit.

Sumber daya manusia memainkan fungsi penting dalam sebuah organisasi. Kehadiran manusia sangat penting karena kecanggihan mesin tidak dapat menggantikan manusia. Oleh karena itu, kesehatan individu harus diperhatikan agar tidak mengganggu proses produksi. Dengan memastikan kesehatan dan keselamatan kerja, kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dapat dikurangi. Memastikan bahwa karyawan terlindungi secara memadai melalui asuransi kesehatan kerja adalah kewajiban penting yang menempatkan perusahaan pada posisi yang menonjol. Mengenai hukum. Permenaker No. 5 tahun 2018 dan No. 13 tahun 2003 identik dengan karyawan yang mempunyai hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Jaminan Sosial Kesehatan sangat penting untuk kemajuan organisasi; ini memastikan bahwa karyawan berada dalam kondisi kesehatan fisik dan mental yang optimal, memungkinkan mereka untuk secara konsisten memberikan pekerjaan yang produktif. Mengingat bahwa jaminan sosial kesehatan berkontribusi pada kemajuan organisasi, sangat penting untuk memberikan jaminan



kesehatan kerja kepada karyawan yang menjamin perlindungan terhadap bahaya kesehatan kerja dan memberikan ketenangan dalam bekerja dengan mencegah terjadinya penyakit akibat kerja. Kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh penyakit akibat kerja yang berkembang tanpa adanya asuransi kesehatan kerja. Perusahaan atau organisasi yang patut dicontoh menunjukkan kepedulian dan pemeliharaan terhadap tenaga kerjanya melalui penyediaan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, yang disebut sebagai Kondisi Fasilitas Kesehatan (Hermanto & Puspitarini, 2021).

Pelabuhan General Cargo Nusantara Kendari memiliki peran penting sebagai pusat perekonomian dan jalur keluar masuknya barang di Sulawesi Tenggara. Pelabuhan yang terletak di Kota Kendari ini dapat menampung kapal-kapal komersial dengan tonase rata-rata. PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) mengoperasikan Pelabuhan Nusantara; kantor pusat direksi terletak di Jalan Kongoasa, Kelurahan Kandai, Kecamatan Kendari, Kota Kendari. Kemajuan Pelabuhan Nusantara General Cargo Kendari tidak terlepas dari pengaruh daerah pedalaman, yang menyediakan akses langsung ke pelabuhan dan memfasilitasi pergerakan komoditas, hasil pertanian, hasil perikanan, sektor industri, populasi, dan standar hidup masyarakat di sekitar Kota Kendari dan kabupaten-kabupaten di Sulawesi Tenggara.

Mengacu pada hasil observasi yang diimplementasikan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero), sejumlah besar alat dan mesin memiliki potensi bahaya kecelakaan. Selain itu, beberapa karyawan terlihat mengabaikan pemanfaatan APD selama jam kerja. Bagian produksi peti kemas, yang terletak di tepi terminal peti kemas di tepi laut, berkontribusi pada peningkatan suhu udara dan tingkat kebisingan.

Oleh karena itu, PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) harus menerapkan K3 untuk membentuk lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan aman. Ketika persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja terpenuhi, pekerja akan mengerahkan upaya maksimal, yang menghasilkan peningkatan kinerja. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh kemampuannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang diukur dari tingkat motivasi dan keinginan mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan semaksimal mungkin. Berangkat dari konteks tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat topik berikut ini: Telaah Dampak Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Kendari. Penelitian ini bermaksud untuk melihat dampak Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Kendari.

Seperti yang dinyatakan oleh Buntarto (2015:138), meskipun ada inisiatif di seluruh organisasi seperti kenaikan gaji, program kesejahteraan, dan pemberian bonus, karyawan tetap menganggap langkah-langkah ini tidak cukup untuk menjamin kelangsungan hidup mereka atau standar hidup yang memuaskan. Jadi, sangat esensial bagi organisasi untuk memandang tenaga kerja sebagai kolaborator yang dapat diandalkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai pengganti atas jasa yang diberikan oleh mitra kerja, perusahaan harus memberikan insentif yang sesuai, seperti remunerasi yang memuaskan dan jaminan keamanan sosial yang spesifik, untuk mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas (yaitu efisiensi dan kesuksesan). Selain itu, perusahaan harus membina hubungan yang positif dengan para karyawannya, menanamkan dalam diri mereka bahwa tenaga kerja mereka harus dikerahkan secara efektif.

Berikut ini adalah indikator-indikator K3, seperti yang dikemukakan oleh Serdamayanti (2009:118):

1. Faktor Lingkungan Kerja
2. Faktor manusia
3. Faktor alat dan mesin kerja

Ridley (2008:68) menyatakan bahwa maksud peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya oleh kemajuan teknologi. Di masa lalu, *Factories Act of 1961 (FA)* dan *Offices, Shops and Railway Premises Act of 1963 (OSRP)* mengatur kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan maksud untuk memperbaiki ketidakadilan, substansinya sering kali menunjukkan kualitas yang bersifat preskriptif, menggambarkan metode yang tepat untuk melakukannya, dan membatasi ruang lingkupnya hanya pada operasi, proses, atau tempat kerja yang ditentukan dalam Undang-Undang

Motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja. Individu perlu memiliki tingkat ketrampilan tertentu dan tingkat semangat yang sesuai untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Tanpa adanya pemahaman yang tepat tentang tugas yang dihadapi dan metodologi yang sesuai, bakat dan tekad seseorang tidak cukup untuk memenuhi kewajiban.

Seperti yang dinyatakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2012:75), indikator kinerja terdiri dari:

1. Kuantitas, khususnya durasi kerja seorang karyawan. Volume pekerjaan dapat diamati melalui kecepatan kerja masing-masing karyawan.
2. Salah satu aspek kewajiban adalah kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.
3. Kualitas, secara khusus, sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas-tugas yang diminta
4. Pelaksanaan tugas mengacu pada sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan tepat atau bebas dari kesalahan.

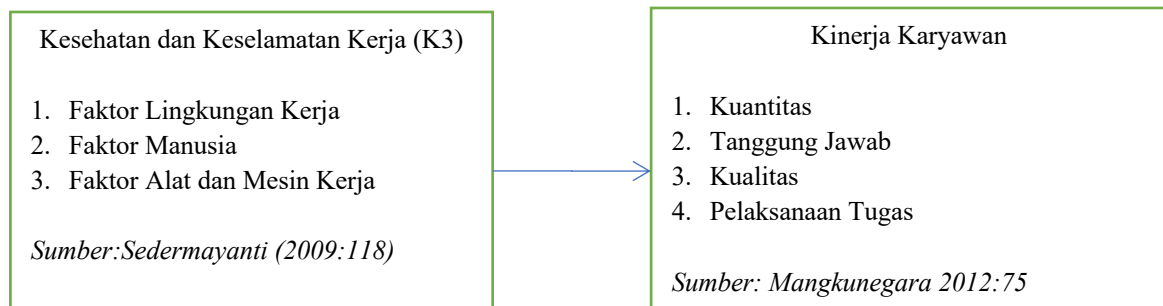
Penelitian Terdahulu

1. Penelitian berjudul "Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kenyamanan Karyawan di PT Commercial Prima Servisindo" dilakukan oleh Iskandar (2018). Penelitiannya bermaksud untuk melihat hubungan antara K3 dengan kenyamanan kerja pekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kenyamanan karyawan PT Commercial Prima Servisindo dalam menjalankan tugasnya mempunyai pengaruh yang bermakna pada K3 karyawan.
2. Penelitian berjudul "Peran Kesehatan, Keamanan, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT INKATAMA WANCHENG INDONESIA" dilakukan oleh Sherly Tetriana Sari pada tahun 2020. Maksud dari penelitiannya yaitu untuk mengetahui dampak penerapan K3 di PT INKATAMA WANCHENG INDONESIA terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, banyak insiden di tempat kerja yang disebabkan oleh ketidaktahuan karyawan akan pentingnya menerapkan langkah-langkah kesehatan, keamanan, dan keselamatan (K3) saat bekerja, serta pengabaian terhadap kebijakan perusahaan oleh seluruh karyawan.
3. Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan di Terminal Petikemas PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar merupakan subjek dari penelitian yang dilakukan oleh Fahrizal (2018). Penelitiannya bermaksud untuk melihat kondisi K3 pekerja Terminal Peti Kemas PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar yang berkaitan dengan aspek berwujud dan tidak berwujud di tempat kerja. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara umum memuaskan. Hasil positif juga terlihat pada lingkungan kerja non-fisik, yang dibuktikan dengan tugas-tugas rutin yang dilakukan oleh personil di Terminal Peti Kemas Makassar.



4. Penelitian yang dilakukan oleh Debby Chalara Napitupulu (2019) di PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, berjudul "Analisis Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Penelitiannya bermaksud untuk melihat pelaksanaan program K3 yang telah ditetapkan dalam organisasi, dengan fokus khusus pada stres kerja karyawan. Temuan penelitiannya membuktikan bahwa stres kerja serta K3 mempunyai pengaruh yang besar pada kinerja pekerja di PT Astajaya Nirwighnata Deli Serdang terbukti.
5. Penelitian ini berjudul "Analisis Penerapan Tindakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Gorontalo," dilakukan oleh Tiansi Halid pada tahun 2021. Penelitiannya bermaksud untuk melihat dampak dari K3 dan lingkungan kerja di lokasi penelitian. Temuan penelitiannya membuktikan bahwa PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Gorontalo telah mengimplementasikan K3 secara efektif, yang dibuktikan dengan adanya Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
6. Penelitian Dampak Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT Ukar Mandiri Mulyasari Bekasi merupakan subjek penelitian yang dilakukan oleh Sigit Purnomo pada tahun 2019. Penelitiannya berupaya untuk melihat dampak dari K3 serta dan lingkungan kerja di PT Ukar Mandiri Mulyasari Bekasi. Temuan penelitiannya membuktikan bahwa K3 dan lingkungan kerja diidentifikasi sebagai faktor kunci.
7. Analisis Dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2) merupakan judul penelitian tahun 2013 yang membuktikan bahwa keselamatan kerja sangat penting.
8. dilakukan oleh Grisma Ilfani. Penelitiannya berupaya untuk menilai dampak dari tindakan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitiannya membuktikan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang bermakna serta positif pada kinerja pekerja.
9. Muhammad Nur dan Al Anshari (2015) meneliti Telaah Dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Partai Phon Sentosa (PKS) Bangkinang. Pemeriksaan dampak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Partai Phon Sentosa (PKS). Penelitiannya menggunakan pendekatan analisis deskriptif, khususnya menggunakan metodologi
10. kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Temuan penelitiannya membuktikan bahwa K3 memiliki arti yang krusial bagi organisasi, sebab memiliki korelasi serta dampak pada kinerja pekerja.
11. Penelitian berjudul "Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan di PT Tridasa Jaya" dilakukan oleh Difa Ferdianshah pada tahun 2021. Hubungan antara kinerja karyawan dengan K3 merupakan tujuan dari penelitian ini. Astri Jaya Tridasa. Metode analisis data yang diterapkan adalah Explanatory Survey. Pemeriksaan terhadap hasil pengolahan data menunjukkan bahwa PT Tridasa Jaya mengamati adanya korelasi positif antara kinerja pekerja serta K3.
12. Penelitian ini berjudul "Peran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung", dilakukan oleh Nur Azizah (2021). Penelitiannya bermaksud untuk melihat pengaplikasian langkah-langkah K3 serta dampaknya pada kinerja pekerja di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung. Pendekatan studi kasus kualitatif digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan telah secara efektif menerapkan langkah-langkah K3 di pabrik rokok fajar berlian tulungagung melalui penyediaan fasilitas yang sesuai dan kinerja yang memuaskan dari para karyawannya.

Kerangka Pikir



METODE

Penelitian dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Kendari yang terletak di Jalan Konggoasa, Kelurahan Kandai, Kecamatan Kendari, Kota Kendari. Penelitian yang dilakukan ini akan berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, dimulai pada bulan Februari dan berakhir pada bulan April 2023. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di PT Pelindo IV Cabang Kendari menjadi fokus utama penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan sifat data yang dikumpulkan, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan (field research). Data bersumber dari sumber data primer serta sekunder. Pemilihan informan untuk penelitian ialah memanfaatkan teknik *purposive* sampling. Pekerja di PT Pelindo IV (Persero) Cabang Kendari merupakan subjek penelitian. Metode pengumpulan data meliputi dokumentasi, wawancara, serta peninjauan langsung. Data kemudian dianalisa memanfaatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Definisi Konseptual

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mencakup persepsi, sikap, nilai, dan keyakinan karyawan dalam suatu organisasi yang saling berhubungan dengan K3, praktik kerja yang aman, dan pelaksanaan operasionalnya. Untuk menilai kesehatan dan keselamatan kerja di PT Pelindo, diperlukan beberapa faktor sebagai indikator:

1. Faktor lingkungan kerja, yang merupakan lokasi atau kondisi di mana seorang karyawan melaksanakan tugasnya di tempat kerja, menjadi fokus dalam penelitian ini. Faktor lingkungan kerja yang menjadi pertimbangan meliputi penerangan, sanitasi, kebisingan, dan hubungan antar karyawan.
2. Istilah "faktor manusia" yang ada dalam penelitian yang dilakukan ini berfokus pada individu yang memiliki kemampuan atau keahlian yang unik dalam melaksanakan tugas atau mengoperasikan mesin dan instrumen.
3. Penelitian yang dilakukan ini berupaya untuk memastikan bahwa alat dan mesin kerja beroperasi dan siap digunakan sebelum memulai pekerjaan. Hal ini mencakup pemeriksaan alat dan mesin kerja sebelum bekerja untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kerusakan mesin dan alat.

Kinerja mengacu pada hasil nyata dari pekerjaan atau pencapaian seseorang; kinerja mencakup kuantitas dan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan:



1. Definisi kuantitas kerja dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam satu hari.
2. Penelitian ini mendefinisikan tanggung jawab sebagai kondisi di mana setiap karyawan Menanggung tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi kepada mereka.
3. Penelitian yang dilakukan ini berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan di PT Pelindo Cabang Kendari dalam pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik dari usaha mereka.
4. Pelaksanaan tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan personil untuk memungkinkan mereka melakukan tanggung jawab mereka sesuai dengan yang ditugaskan oleh organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pelabuhan Nusantara Kendari telah beroperasi sejak sebelum kemerdekaan Indonesia. Saat ini, pelabuhan ini terhubung ke laut melalui jembatan kayu sepanjang 3 meter yang terletak berdekatan dengan pasar di kota Kendari. Setelah era tersebut, perkembangan pelabuhan Kendari terkait erat dengan kerangka ekonomi dan pemerintahan, serta perkembangan Kendari secara keseluruhan dan provinsi Sulawesi Tenggara pada umumnya.

Setelah masa kemerdekaan, pemerintah daerah membangun dermaga dengan struktur kayu sepanjang 60 meter di lokasi dermaga sebelumnya yang berukuran 4 x 15 meter. Pengawasan dan pemeliharaan pelabuhan Kendari menjadi tanggung jawab pemerintah daerah Kendari pada masa itu. Setelah ditetapkan sebagai ibukota provinsi Sulawesi Tenggara, pelabuhan Kendari mengambil peran yang lebih signifikan. Selanjutnya, pelabuhan Kendari beralih dari pelabuhan regional menjadi pelabuhan yang diusahakan, dan administrasinya diambil alih oleh entitas lain selain Pemerintah Daerah Tk. II Kendari kepada Departemen Perhubungan (Perwakilan Pelabuhan PN Kendari). Selanjutnya, berbagai upaya dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan pelabuhan Kendari agar dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan provinsi Sulawesi Tenggara.

Departemen Perhubungan telah melaksanakan berbagai proyek untuk membangun dan meningkatkan fasilitas pelabuhan dari PELITA I (1969) hingga PELITA IV (1986). Proyek-proyek ini telah menghasilkan perluasan wilayah kerja pelabuhan, serta pendirian gudang, lapangan penumpukan, dan dermaga beton. Saat ini, pelabuhan Kendari diklasifikasikan sebagai pelabuhan kelas I PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) kelas II cabang Kendari terletak di jantung ibukota provinsi Sulawesi Tenggara, Kendari. Diharapkan bahwa fasilitas pelabuhan yang dimiliki oleh cabang ini akan berfungsi sebagai katalisator dan sistem pendukung pembangunan di Sulawesi Tenggara dan Indonesia Timur secara keseluruhan. Hal ini akan dicapai melalui pembentukan kondisi pelabuhan yang nyaman, tertib, hemat biaya, dan saling memuaskan.

Tujuan utama PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) ialah untuk memfasilitasi pelaksanaan dan pengesahan inisiatif pemerintah yang berkaitan dengan ekonomi dan pembangunan melalui jasa kepelabuhanan. Selain itu, perusahaan ini juga berusaha untuk menghasilkan keuntungan dengan menyelenggarakan jasa kepelabuhanan dan usaha-usaha lain yang mendukung standar pelayanan pelabuhan-termasuk dermaga bongkar muat dan fasilitasnya, jasa pemanduan kapal, dan bantuan penundaan kapal.

Posisi jasa kepelabuhanan nusantara pada dasarnya mendukung kegiatan pelayanan PT



Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Kendari. Kepuasan pelanggan bergantung pada layanan yang diberikan memenuhi harapan mereka; ketidakpuasan diakibatkan oleh layanan yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Pelanggan yang merasa tidak puas dengan kualitas layanan pasti akan mengungkapkan ketidakpuasan mereka kepada orang lain sebagai bentuk keluhan. (Sumber: PT Pelindo IV (Persero) Kantor Cabang Kendari, 2022)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

K3 ialah elemen vital dalam usaha organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerja dengan memastikan bahwa para pekerja terlindungi dari kondisi berbahaya dan bencana yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan dan karyawannya. Perlindungan keselamatan adalah elemen perlindungan tenaga kerja yang memastikan tenaga kerja melaksanakan tugas sehari-hari dengan aman, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Pekerja wajib mendapatkan perlindungan terhadap berbagai bahaya yang mungkin terjadi di sekitar atau yang dapat mempengaruhi dirinya dan rekan kerjanya. Oleh karena itu, PT Pelindo (Persero) IV harus memperhatikan K3 jika adanya kecelakaan kerja. Perusahaan akan menjadi lebih efektif apabila mampu meminimalisir frekuensi serta tingkat kesukaran pekerja, penyakit akibat kerja, serta persoalan-persoalan yang mempunyai kaitan dengan stress, dan meningkatkan keunggulan hidup bagi pekerjaannya. Dalam hal ini, kinerja akan meningkat sebagai hasil dari pengurangan hari kerja yang hilang yang disebabkan oleh peningkatan tersebut. Karena fakta bahwa efektivitas sangat penting bagi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk menjelaskan temuan yang diperoleh dari hasil wawancara, peneliti akan memberikan deskripsi dari penjelasan yang diberikan oleh masing-masing informan sesuai dengan indikator kesehatan dan keselamatan kerja yang digambarkan oleh Sedarmayanti (2009:118). Indikator tersebut terdiri dari faktor lingkungan kerja, faktor manusia, faktor alat kerja, dan faktor mesin. Di antara ketiga indikator tersebut, berikut penjelasannya.

1. Faktor lingkungan kerja

Sedarmayanti (2016:2) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai totalitas peralatan dan bahan yang dihadapi, cara kerjanya, metodenya, serta pengaturannya, baik sebagai perantara atau alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan, baik oleh individu maupun kelompok.

Sedarmayanti (2016) mengidentifikasi variabel-variabel berikut ini sebagai faktor penentu potensial dari kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan karyawan:

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Seperti yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2016), penerangan yang memadai dapat berkontribusi pada keselamatan dan produktivitas karyawan. Cahaya yang terhalang, tidak mencukupi, atau terlalu menyilaukan dapat mengganggu penglihatan, sehingga menyebabkan kemajuan kerja menjadi lamban, tingkat kesalahan meningkat, efisiensi menurun, dan pada akhirnya tujuan organisasi tidak tercapai.

Penilaian terhadap kondisi pencahayaan di PT Pelindo Cabang Kendari dinilai cukup baik, berdasarkan hasil wawancara dengan para informan. Kesimpulan yang serupa didapatkan dari hasil wawancara dengan informan di PT Pelindo IV terkait pencahayaan, yang mengungkapkan sebagai berikut,

“Mengingat area lingkungan yang dekat dengan pinggir laut, suhu lingkungan tetap yang ada di atas rata-rata. Jadi, terkait masalah pencahayaan, saya percaya bahwa ruang kerja di dalam dan luar ruangan mendapat penerangan yang cukup”(Dodi, 13 Juni 2023).



“Karena kami berada di lingkungan kerja di tepi laut, di mana pencahayaannya lebih dari cukup, pencahayaan di sini tidak mengganggu”. (Agus, 13 juni 2023)

Menurut wawancara ini, pencahayaan di tempat kerja sudah optimal; semua karyawan mendapatkan pencahayaan yang cukup. Dalam upaya mengurangi pengeluaran, inisiatif penerangan harus dilakukan dengan menggunakan sinar matahari. Karena, dalam hal ini, penerangan mencakup energi matahari dan juga energi listrik. Hal tersebut ialah hasil wawancara dengan satu dari sejumlah informan terkait penerangan di PT Pelindo, yang menyatakan demikian

“Mengenai penerangan, kami menggunakan praktik lapangan dan kantor. Misalnya, di ruangan yang tidak digunakan, lampu dinonaktifkan; sebaliknya, jika lampu beroperasi, kami memasang lampu sorot pengaman untuk alat CW setiap hari, memastikan bahwa setiap kerusakan harian segera diperbaiki”. (Fakrman, 13 juni 2023)

“Penerangan dengan sinar matahari diyakini cukup memadai untuk meningkatkan produktivitas kerja, praktis untuk menerangi ruangan lapangan, dan mengurangi ketergantungan pada lampu yang boros listrik”. (Naswan, 13 juni 2023)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pencahayaan di PT Pelindo cukup memuaskan, oleh karena itu, pencahayaan yang memadai di tempat kerja sangat penting untuk keberhasilan kegiatan operasional organisasi. Dalam lingkungan dengan sistem pencahayaan yang baik, personel dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih tekun, sehingga mengurangi terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh staf. Pencahayaan yang efektif ditandai dengan kemampuannya untuk memberikan visibilitas yang jelas, cepat, dan mudah bagi pekerja terhadap objek yang mereka kerjakan. Selain itu, pencahayaan yang efektif juga berkontribusi pada pembentukan lingkungan kerja yang menyenangkan (Sumamur, 2009).

Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan saya di lapangan bahwa penerangan di area kerja cukup memadai dan tidak ada pantulan cahaya dari permukaan yang memantul seperti plafon, dinding, meja, kursi, dan benda-benda lain yang berpotensi menyilaukan mata. Penerangan yang baik dapat mencegah astenopia (kelelahan mata) dan meningkatkan kecepatan dan efisiensi membaca, menurut Soewarno (1992:76). Meskipun pencahayaan yang berkurang tidak menyebabkan penyakit mata, namun dapat menyebabkan kelelahan mata. Oleh karena itu, penerangan yang tepat di lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2. Kebersihan di tempat kerja

Seseorang dapat secara tidak langsung dipengaruhi oleh sanitasi lingkungan kerja; karyawan akan merasa lebih nyaman melakukan tugasnya di tempat kerja yang bersih. Lingkungan yang sehat akan berkembang di sekitar tempat kerja yang rapi. Karenanya, amat penting bagi setiap organisasi untuk konsisten menerapkan lingkungan kerja yang bersih; karyawan yang lebih bahagia akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Temuan berikutnya berasal dari wawancara yang dilakukan dengan karyawan yang menyatakan sebagai berikut:

“Kebersihan lingkungan kantor cukup memadai, karena ada petugas kebersihan yang datang setiap hari untuk mengawasi kondisi kamar kecil, kantin, ruang tunggu, ruang ibadah, dan area lainnya. Selain itu, perlu dicatat bahwa setiap hari Jumat diadakan Jumat bersih, di mana tugas-tugas seperti pembersihan ventilasi di luar kantor diselesaikan “ (Agus, 13 juni 2023)

“Suasana kantor secara konsisten nyaman dan higienis karena penyediaan layanan kebersihan setiap hari yang menjaga kebersihan di area lapangan dan interior bangunan, termasuk toilet umum dan ruang ibadah” (Naswan, 13 Juni 2023).

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pernyataan informan mengenai kebersihan lingkungan kantor sejalan dengan pengamatan saya di lapangan. Dari halaman depan kantor hingga ruang tunggu, kantin, dan mushola, saya mengamati bahwa tempat tersebut sangat bersih; tidak ada satu pun sampah yang berserakan. Demikian pula dengan toilet, dari lantai toilet yang tidak licin, tanpa bau tak sedap, hingga saluran pembuangan air yang lancar, tempat sampah dan tisu tersedia di dalam toilet, serta saluran pembuangan yang dialiri air bersih.

Seperti yang dikemukakan oleh Liang Gie (2016: 363), sanitasi lingkungan kantor meliputi kebersihan gedung itu sendiri. Dinding, lantai, langit-langit, halaman, toilet, dan area lainnya harus selalu dijaga kebersihannya. Mesin kantor, termasuk meja, kursi, dan lemari, harus selalu dalam keadaan rapi. Tidak ada keharusan bagi personel untuk disibukkan dengan peralatan kantor yang kotor saat berangkat kerja.

Tempat kerja yang estetik dan kondusif secara positif memberikan pengaruh moral dan produktivitas pekerja di PT Pelindo. Sebaliknya, kondisi kebersihan yang tidak memadai dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Standar kebersihan di tempat kerja di PT Pelindo dianggap di bawah standar dibandingkan dengan sanitasi yang diamati di luar tempat kerja, menurut wawancara karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan kutipan pernyataan dari para pekerja berikut

“Menurut saya, kebersihan ruang kerja masih belum memadai karena tidak terorganisir; banyak volume yang tidak terorganisir dan berserakan di atas meja, bahkan ada yang berserakan di lantai” (Dodi, 13 juni 2023).

Berdasarkan wawancara tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa tempat kerja untuk karyawan terus menunjukkan standar kebersihan yang tidak memadai. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi pernyataan informan dan selaras dengan pengamatan saya terhadap ruang kerja. Saya melihat bahwa buku-buku dan peralatan lainnya masih tidak tertata rapi, sehingga menyebabkan penumpukan di atas meja kerja dan berserakan di meja kerja, serta barang-barang bekas pakai seperti sandal, sepatu, dan topi K3. Selain itu, di ruangan tersebut alat pelindung diri seperti rompi, topi K3, dan sepatu septi tidak tertata dengan rapi, hal ini mengakibatkan ruang kerja menjadi tidak teratur.

Kebersihan lingkungan mengacu pada keadaan tanpa adanya kontaminan, termasuk kotoran, serpihan, dan bau. Seperti yang dinyatakan oleh Warman (2014:54), faktor penentu utama untuk mempertahankan semangat kerja yang tinggi di tempat kerja adalah kebersihan dan kerapian. Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memastikan kenyamanan karyawan merupakan komponen dari inisiatif yang lebih luas dalam upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas polusi. Dampaknya, dapat mengurangi atau menghilangkan kejadian kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Menjaga sanitasi sangat penting bagi karyawan dan manajemen untuk menjaga integritas fasilitas yang tersedia dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu bentuk polusi yang membutuhkan perhatian signifikan dari para ahli adalah kebisingan, stimulus pendengaran yang tidak diinginkan. Dalam jangka panjang, kebisingan berpotensi mengganggu ketenangan lingkungan kerja, menimbulkan gangguan pendengaran, dan menimbulkan ketidakakuratan komunikasi. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan lingkungan



kerja mereka, hingga performa mereka tidak begitu bagik, jadi lembaga menyediakan alat peredam kebisingan di lapangan untuk mengurangi kebisingan dan memastikan operasional kerja berjalan dengan lancar.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut ini adalah hasil temuan yang didapatkan dari wawancara dengan narasumber di PT Pelindo IV mengenai kebisingan,

“Apabila kebisingan berasal dari lapangan, maka disiapkan alat peredam suara untuk mengurangi volume suara. Namun, saat ini, tidak ada peredam suara di dalam ruangan; hal ini menunjukkan bahwa operasi berjalan dengan lancar. Mengenai kebisingan di kantor, tidak ada yang melaporkan adanya gangguan; alasannya bukan karena lingkungan kantor, karena suara dari lapangan tidak terlalu keras. Selain itu, keberadaan pepohonan akan semakin meredam suara dari lapangan, sehingga karyawan tidak mengalami gangguan” (Fakrman, 13 juni 2023)

Karena pepohonan di lapangan berfungsi untuk meredam kebisingan yang berasal dari kantor, wawancara yang disebutkan di atas mengungkapkan bahwa tingkat kebisingan di lapangan lebih besar daripada di kantor. Oleh karena itu, tingkat kebisingan di PT Pelindo masih dapat ditoleransi atau masih dalam batas yang dapat diterima. Pernyataan ini sejalan dengan temuan dari wawancara dengan narasumber yang menyatakan hal tersebut,

“Menurut saya, masalah polusi masih dalam batas wajar atau ambang batas. Namun, untuk mengurangi kebisingan yang berasal dari lapangan, telah dipasang peredam di bengkel tempat alat berat diperiksa atau diperbaiki”(Dodi, 13 Juni 2023).

Nilai ambang batas kebisingan, seperti yang didefinisikan oleh Suheryanto (1994), ialah skor rerata intensitas suara yang mampu ditoleransi oleh pekerja tanpa menimbulkan potensi risiko gangguan pendengaran. Nilai ambang batas adalah jumlah jam per hari atau empat puluh jam per minggu yang dianggap aman bagi karyawan untuk bekerja.

Menurut temuan wawancara yang disebutkan di atas, meskipun karyawan yang bekerja di kantor tidak menganggap kebisingan yang berasal dari lapangan sebagai sumber gangguan, organisasi masih menyediakan peredam suara untuk karyawan, terutama yang terlibat dalam pekerjaan lapangan, untuk mencegah potensi konsekuensi negatif bagi karyawan. Satwiko (2004) menegaskan bahwa kekerasan suara dapat berdampak negatif terhadap kesehatan manusia. Jika kekerasan suara terus berlangsung, selaput telinga akan mengalami kegelisahan akibat gangguan pada selaput telinga pada 30-65 dB, lapisan vegetatif manusia (termasuk jantung dan peredaran darah) akan dirugikan pada 65-90 dB, dan telinga akan mengalami kerusakan pada 90-130 dB.

4. Hubungan Karyawan

Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2013:137), hubungan antar manusia yang harmonis merupakan hasil dari pengakuan dan kesediaan untuk mengorbankan keinginan-keinginan individu demi kepentingan bersama yang terpadu, yang bertujuan untuk membina kerja sama yang produktif dan inovatif yang efektif dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan berkolaborasi untuk memecahkan masalah, yaitu tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan masing-masing karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dianggap cukup kompleks. Upaya kolaboratif dapat berperan penting dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul.

Seperti yang disampaikan oleh informan yang diwawancarai di PT Pelindo IV mengenai hubungan antara atasan dan bawahan sebagai berikut,

“Dalam lingkungan ini, karyawan berkumpul untuk sesi pembinaan, yang berfungsi sebagai sarana untuk mendorong pengembangan melalui bimbingan dan pelatihan sebagaimana diamanatkan oleh perusahaan atau organisasi. Selama sesi ini, masalah-masalah pekerjaan yang terkait dibahas dan diselesaikan melalui komunikasi reguler. Tujuan akhirnya adalah untuk membina hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.”(Dodi, 13 Juni 2023)

“Dengan melakukan breaving, semua divisi bersatu untuk bertukar barang dan jasa, membina hubungan yang harmonis tanpa ada rasa keterpisahan dan mempromosikan perlakuan positif satu sama lain.”. (Fakrman, 13 Juni 2023).

Mengacu pada kutipan pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa komunikasi di tempat kerja sangat terjalin dengan baik, harmonis, dan kekeluargaan di antara atasan dan sesama karyawan, sehingga tidak terjadi saling curiga. Menurut teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010:138), dinamika antara rekan kerja adalah dinamika yang harmonis, tanpa adanya kepentingan timbal balik. Karena faktanya komunikasi yang efektif dan relasi kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan dari penjelasan tersebut di atas dan pengamatan saya di lapangan, terlihat bahwa semua karyawan saling membantu satu sama lain ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Selain itu, ada juga karyawan di lapangan yang membantu atau memberikan arahan untuk kontainer yang sedang beroperasi. Terlepas dari perbedaan usia di antara mereka, mereka tidak menunjukkan rasa malu atau enggan meminta pertolongan dari orang lain ketika mereka memerlukan bantuan; selain itu, mereka juga menjaga rasa saling menghormati. Selain itu, karyawan yang terlibat dalam teguran sesama rekan kerja dan mengulurkan jabat tangan kepada rekan-rekan mereka saat memasuki atau keluar dari tempat kerja. Hal ini sangat bermanfaat untuk membangun hubungan kerja yang menyenangkan dan produktif, karena mereka menganggap komunikasi yang terjalin sangat harmonis. Ungkapan tersebut diperkuat dengan teori oleh Yuwono dan Khajar Sudriamunawar (2006:83), yang menyatakan bahwa karyawan menunjukkan rasa hormat satu sama lain melalui sikap dan perilaku mereka. Adanya sikap saling menghargai dapat menumbuhkan rasa nyaman dan memudahkan pelaksanaan tugas secara efisien. Keteraturan hubungan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan hal ini pada gilirannya berdampak pada tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Saputro, 2017).

5. Faktor Manusia

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, individu merupakan SDM yang begitu krusial sebab memiliki kapabilitas yang dibutuhkan untuk meraih tujuan lembaga secara maksimal. Untuk mendukung keberhasilan ini, lembaga diwajibkan untuk memiliki potensi individu yang tinggi, dan untuk mencapai kinerja tersebut, seseorang harus memiliki keterampilan yang diperlukan. Tingkat kemahiran yang dimiliki seseorang berkorelasi langsung dengan kualitas pekerjaan yang dapat dicapai. Pentingnya keterampilan bagi karyawan adalah untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam melaksanakan tugas. Jadi, begitu krusial untuk pekerja memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Inilah yang dinyatakan oleh sebuah sumber informasi,

“Organisasi kami secara konsisten berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan kami dalam menanggapi dinamika industri yang luar biasa. Selain itu, kami melakukan penilaian yang mengevaluasi kemampuan kerja dan kemampuan sosial. Kami sering berpartisipasi dalam pelatihan, termasuk seminar dan sesi pelatihan, untuk mengembangkan wawasan para administrator dan manajer. Hal ini memungkinkan



mereka untuk menyempurnakan kemampuan mereka di lapangan dan menghasilkan solusi, selain mengasah keterampilan lunak mereka. Akan sangat sulit untuk mengidentifikasi resolusi tanpa adanya keahlian negosiasi”.(Dodi, 13 juni 2023).

“Untuk menyelaraskan diri dengan lingkungan bisnis yang terus berkembang dan perubahan zaman, sangat penting bagi semua karyawan untuk mempertahankan pengetahuan terkini agar dapat menjalankan tugas mereka secara efektif. Oleh karena itu, setiap karyawan secara konsisten diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, baik internal (difasilitasi oleh perusahaan) maupun eksternal (dipimpin oleh prinsipal), dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang diciptakan oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”. (naswan,13 juni 2023)

“Alhamdulillah, kemampuan saya meningkat setelah mengikuti pelatihan. Meskipun ada beberapa aspek pekerjaan yang sebelumnya belum pernah saya terapkan dalam praktik, pemahaman saya tentang penggunaan instrumen yang tepat dan akurat telah meningkatkan pengetahuan saya” (Agus,13 juni 2023).

Mengacu pada pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan yang terjun langsung dalam pelatihan akan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang membantu organisasi dalam operasinya, karena seseorang yang memiliki pengetahuan atau kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, dan sebaliknya. Ini adalah keterampilan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Wahyudi dalam Istikomah dkk. (2014): kemahiran atau kemampuan untuk melakukan suatu tugas yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman atau pelatihan praktis.

6. Faktor Alat dan Mesin Kerja

Seperti yang dinyatakan oleh Sedermayanti (2009), instrumen kerja dan mesin, yang biasanya berupa peralatan berat atau ringan, merupakan bagian integral dari kegiatan operasional proses manufaktur. Mesin dan peralatan kerja ialah potensikrusial yang diperlukan oleh bisnis untuk berproduksi. Tentunya, untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi personel di lapangan, organisasi harus menyediakan peralatan yang diperlukan, seperti alat pelindung diri (APD), untuk mengurangi kemungkinan Insiden di tempat kerja. Fasilitas ini sangat penting bagi karyawan karena tujuannya adalah untuk melindungi mereka dari kejadian yang tidak diinginkan, seperti kecelakaan di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, mampu disimpulkan bahwa penyediaan fasilitas tempat kerja oleh organisasi, termasuk alat pelindung diri, akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat yang diuraikan oleh satu dari sejumlah informan dari PT Pelindo dalam sebuah wawancara,

“Ya, hampir semua fasilitas yang berkaitan dengan keselamatan karyawan kami siapkan di sini, salah satunya adalah alat pelindung diri (APD) yang sudah menjadi standar operasional prosedur (SOP) di tempat kami bekerja, mulai dari tensi, asam urat, dan tes kesehatan lainnya yang dilakukan sebelum bekerja di lapangan. Selain itu, kami juga menerapkan penggunaan alat pelindung diri (APD). Selain itu, hal ini juga mencakup penggunaan alat pelindung diri (APD), seperti sepatu sepi, rompi, dan helm (Dodi,13 juni 2023)

"Perusahaan menyediakan APD dengan kualitas terbaik bagi karyawannya, termasuk helm, rompi, sepatu sepi, dan lainnya. Selain itu, perusahaan melakukan pengarahan rutin untuk mengedukasi dan menginformasikan kepada pekerja sebelum memulai tugas.

Peraturan yang berkaitan dengan pentingnya mengenakan APD pada saat mulai bekerja juga disampaikan (Fakrman, 13 juni 2023)

Berdasarkan temuan wawancara tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa organisasi menyediakan alat fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan kepada setiap karyawan untuk mempromosikan lingkungan kerja yang nyaman. Mengacu dengan UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, manajemen berkewajiban untuk menyediakan APD kepada karyawan dan menjelaskan kepada setiap anggota staf yang baru dipekerjakan tentang alat keamanan dan perlindungan khusus yang wajib ada di tempat kerja mereka (Simatupang, 2017).

Menurut pengamatan saya, APD seperti rompi, helm, sarung tangan, sepatu safety, dan lainnya telah disediakan untuk pekerja di PT Pelindo untuk memastikan kesehatan dan keselamatan mereka. Oleh karena itu, tidak hanya karyawan, tamu yang ingin berkunjung ke lapangan pun wajib menggunakan APD. Tujuan dari APD adalah untuk mengurangi dan meminimalisir risiko dan bahaya di tempat kerja, seperti yang dikemukakan oleh Kurniawati (2013).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat kerja yang tersedia harus dalam keadaan prima dan dapat digunakan demi menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat informan yang diwawancarai di PT Pelindo IV, yang menyatakan bahwa,

“Kami telah memastikan bahwa setiap lokasi dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan yang sesuai dan penting bagi setiap karyawan” (Naswan, 13 juni 2023).

Mengacu pada kutipan tersebut, dapat dikatakan bahwa organisasi telah menyediakan peralatan kerja bagi karyawan sebelum mereka memulai tugasnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan karyawan mengenai aksesibilitas peralatan kerja, yang menyatakan,

“Tujuan kami adalah memanfaatkan peralatan kerja. Dalam hal ini, kami bekerja sama dengan pihak ketiga yang bertanggung jawab untuk memverifikasi kesiapan peralatan setiap hari untuk beroperasi. Jika ada mesin yang tidak dapat beroperasi, mereka berkewajiban untuk melakukan perbaikan yang diperlukan. Dengan kata lain, mereka melakukan inspeksi harian untuk menentukan apakah alat tersebut layak beroperasi; jika tidak, alat tersebut dikembalikan ke bengkel untuk diperbaiki” (Agus, 13 juni 2023).

Berdasarkan temuan wawancara di atas, terbukti bahwa peralatan kerja secara konsisten diperiksa kondisinya sebelum digunakan. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh satu dari sejumlah informan di PT Pelindo IV selama proses wawancara,

“Memang, sebelum memulai pekerjaan, kami memastikan bahwa semua peralatan dan perlengkapan berfungsi dan dalam kondisi yang baik untuk mencegah kecelakaan kerja di lapangan. Selain itu, salah satu protokol kami adalah melakukan penilaian pernapasan sebelum bekerja dan memeriksa alat pelindung diri (APD) semua karyawan” (Delon, 13 juni 2023).

Berdasarkan temuan wawancara yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa PT Pelindo memberikan penekanan yang signifikan terhadap pencegahan kecelakaan kerja yang melibatkan mesin dan peralatannya. Oleh karena itu, para pekerja disarankan untuk memverifikasi kecukupan dan kondisi peralatan yang tersedia sebelum memulai tugas mereka. Langkah-langkah tersebut memastikan bahwa keselamatan pekerja terjamin; jika semua peralatan layak pakai, maka akan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.



Karyawan di PT Pelindo Cabang Kendari telah menjamin kesehatan dan keselamatan mereka melalui pemberian jaminan keselamatan kerja, yang berfungsi untuk memitigasi terjadinya insiden yang tidak diinginkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh informan dari PT Pelindo pada saat wawancara,

“Perusahaan ini memastikan berkurangnya risiko kecelakaan kerja melalui penerapan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja. Meminimalkan frekuensi kecelakaan kerja adalah tujuan utama dari kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk itu, perusahaan menggunakan papan informasi, rambu-rambu, dan kotak P3K sebagai panduan untuk melindungi karyawannya jika terjadi penyakit atau kecelakaan kerja” (Dodi, 13 juni 2023).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, pernyataan yang disampaikan sesuai dengan pengamatan saya sendiri mengenai adanya beragam tanda peringatan keselamatan kerja di PT Pelindo. Misalnya, ada rambu-rambu peringatan yang ditempelkan di tangga, seperti kalimat "Gunakan Hanrail". Rambu-rambu ini berfungsi untuk mengingatkan para karyawan agar berhati-hati saat menaiki dan menuruni tangga, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan. Selain itu, rute evakuasi juga ditandai dengan rambu-rambu yang menyampaikan bahaya yang ada,

“Memang, organisasi memastikan bahwa karyawannya terlindungi jika terjadi insiden melalui pemanfaatan BPJS. Namun, tingkat pertanggungannya bervariasi tergantung pada apakah insiden tersebut melibatkan kerusakan peralatan perusahaan atau cedera pada orang. Jika kerusakan peralatan berkaitan dengan fasilitas di pelabuhan, BPJS menjamin perusahaan terhadap insiden tersebut. Namun, kecelakaan pada individu tidak memerlukan pertanggung jawaban jika lingkungan kerja bebas dari kecelakaan akibat kelalaian”. (Fakrman, 13 juni 2023).

Berdasarkan temuan wawancara, dapat disimpulkan bahwa organisasi telah memberikan jaminan kepada stafnya jika terjadi kecelakaan kerja. Hal ini karena perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Oleh karena itu, PT Pelindo IV (Persero) telah menerapkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerjanya, sehingga apabila seorang pekerja mendapatkan jaminan kesehatan, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi tersebut juga memberikan jaminan terhadap kesehatan para pekerjanya.

Hal ini sejalan dengan proposisi teoritis bahwa organisasi atau perusahaan yang patut dicontoh adalah organisasi atau perusahaan yang menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya sebagai bentuk kepedulian terhadap tenaga kerjanya (Hermanto & Puspitarini, 2021).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:75) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Kuantitas

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012:75), kuantitas mengacu pada durasi kerja seorang karyawan. Kuantitas kerja ini dapat diamati melalui kecepatan kerja individu karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Pelindo, karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dianggap produktif. Hal ini didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh informan di PT Pelindo IV (Persero),

“Hasil kerja karyawan PT Pelindo IV (Persero) sangat tinggi, karena pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan PT Pelindo sesuai dengan standar perusahaan. Terkadang, karyawan melampaui kuota kerja harian atau bahkan per jam.” (Dodi, 13 juni 2023).

“Ketika membahas kuantitas pekerjaan yang dikontribusikan oleh karyawan kepada organisasi, saya mengacu pada teknis. Meskipun beban kerja dapat dianggap substansial, mereka secara konsisten mempertahankan sikap tenang dan berusaha untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan untuk perusahaan”. (Fakrman 13 juni 2023)

Berdasarkan wawasan yang diperoleh dari wawancara tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas karyawan di PT Pelindo IV (Persero) cukup memuaskan. Para karyawan menunjukkan kemampuan untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan atau produk tertentu per jam atau hari di PT Pelindo, seperti yang didefinisikan oleh Robbins (2002), di mana kuantitas menunjukkan jumlah kegiatan yang diselesaikan atau diproduksi. Dalam kasus PT Pelindo IV (Persero), kuantitas pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah barang atau kegiatan yang telah dilaksanakan atau diselesaikan.

2. Tanggung jawab

Mangkunegara (2012:75) mendefinisikan tanggung jawab sebagai kesadaran akan kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Ia menegaskan bahwa setiap karyawan yang dipercayakan suatu jabatan harus mempertanggungjawabkan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Temuan berikutnya berasal dari wawancara yang dilakukan dengan sumber yang menyatakan bahwa,

“Para karyawan menunjukkan tingkat kemahiran yang patut dipuji dalam melaksanakan tugas mereka, karena mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang kewajiban pekerjaan mereka secara spesifik. Oleh karena itu, sebelum kedatangan dan keberangkatan kapal, persiapan mereka menunjukkan rasa tanggung jawab yang tulus. Persiapan ini dimulai dengan prosedur operasi yang aman (KSOP) dan dilaksanakan dengan cermat oleh para pekerja” (Dodi, 13 juni 2023)

“Kecuali beberapa masalah kecil, yang memang wajar terjadi karena tidak semua hal berjalan mulus, tingkat akuntabilitas yang ditunjukkan oleh para pekerja selama periode ini patut dipuji. Semua tugas yang diberikan berjalan dengan efisien” (Naswan, 13 juni 2023)

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari wawancara dan observasi lapangan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan saat ini mempertahankan tingkat kesadaran yang memuaskan terkait kewajiban karyawan dalam menjalankan tugasnya; namun, peningkatan lebih lanjut diperlukan. Perusahaan memberikan tanggung jawab yang spesifik kepada setiap karyawan dan mengharapkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan cermat agar dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Selain itu, sebagai bentuk umpan balik, perusahaan memberikan bonus sebagai insentif atas kinerja yang baik.

Menurut Westra (1975:91), tanggung jawab mengandung arti kewajiban untuk memenuhi semua kewajiban yang dibebankan kepada seseorang. Jika suatu kejadian terjadi secara tidak benar akibat kecerobohan mereka, individu tersebut dapat menghadapi tindakan hukum dan diinterogasi

3. Kualitas

Kualitas mengacu pada sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas-tugas yang diharapkan dari mereka. Kualitas kerja yang dimaksud adalah produk yang muncul dari upaya

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan yang sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi. Kualitas kerja dapat dinilai berdasarkan kecakapan dan ketidakcakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta hasil pekerjaannya terhadap target yang telah ditetapkan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh informasi,

"Setiap organisasi menetapkan tujuan, mulai dari tingkat korporat hingga individu. Dalam hal ini, setiap divisi bertugas untuk menginformasikan kepada setiap karyawan tentang tugas dan tanggung jawab mereka, dan karyawan umumnya diberikan jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Untungnya, semua berjalan lancar dan sesuai dengan harapan perusahaan" (Dodi, 13 juni 2023)

"Sebagai bentuk apresiasi, karyawan yang menunjukkan semangat kerja yang tinggi, berhasil mencapai tujuan, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi akan diberikan reward" (Fakrman, 13 juni 2023)

Berdasarkan temuan wawancara yang disebutkan di atas, terbukti bahwa karyawan lebih termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan antusiasme yang lebih besar ketika diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang rajin, sehingga mendorong mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka tepat waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gouillart dan Kelly (dikutip dalam Raharja, 2006:12) yang menyatakan bahwa reward memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat lagi

4. Pelaksanaan tugas

Mangkunegara (2011) mendefinisikan pelaksanaan tugas sebagai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya secara akurat dan tanpa kesalahan. Jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, hal ini menandakan pelaksanaan tanggung jawab mereka yang efektif. Temuan berikut ini berasal dari wawancara dengan seorang informan di PT Pelindo yang terlibat dalam pelaksanaan tugas,

"Selama ini kami mempercayakan pelaksanaan tugas kepada teman-teman, dan puji Tuhan, teman-teman yang ada mampu memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun, terkadang, kinerja masih jauh dari kesempurnaan, sehingga perlu dilakukan penyempurnaan lebih lanjut". (Dodi, 13 juni 2023)

" Dalam organisasi ini, kami menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan, oleh karena itu, kami bekerja dengan sangat hati-hati, meskipun ada potensi kesalahan yang dapat terjadi" (Fakrman, 13 juni 2023)

Berdasarkan temuan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa sejauh ini, karyawan secara konsisten menjalankan instruksi secara efektif, asalkan tetap berada dalam parameter organisasi dan berusaha untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan salah satu informan PT Pelindo yang menegaskan bahwa karyawan lebih fokus pada tugas-tugas yang ada ketika mereka ditugaskan pada peran dan tanggung jawabnya masing-masing,

"Dengan menetapkan peran yang berbeda untuk setiap pekerjaan, seseorang dapat membangun pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka dan cara-cara yang

digunakan untuk mencapainya. Spesialisasi setiap tugas juga memungkinkan seseorang untuk berkonsentrasi pada kewajiban dan tugas mereka”.(Naswan 13 juni 2023)

Berdasarkan wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh personil di PT Pelindo Cabang Kendari membuahkan hasil yang positif, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya dapat melakukannya secara efektif.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini mendukung kesimpulan bahwa PT Pelindo IV (Persero) telah menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai, khususnya lingkungan kerja yang nyaman dan sehat bagi para karyawannya dalam hal pencahayaan, kebersihan, tingkat kebisingan, dan hubungan interpersonal. PT Pelindo IV (Persero) secara konsisten memasukkan program pelatihan bagi para pekerjanya untuk mengasah kemampuan softskill dan pengetahuan, sehingga memungkinkan mereka untuk menerapkan pengetahuan dan pemahaman yang mereka peroleh dalam situasi praktis. Selain itu, PT Pelindo juga menerapkan tindakan pencegahan untuk melindungi karyawannya, termasuk penyediaan papan informasi keselamatan, kotak P3K, peralatan APD, dan rambu-rambu, serta asuransi kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas yang memadai untuk kesehatan dan keselamatan kerja dan penegakan jaminan keselamatan kerja.

Namun, masih terdapat kekurangan pada sanitasi lingkungan kerja, khususnya pada stasiun kerja karyawan yang kurang tertata dan rapi sehingga berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan karena keadaan ruang yang tidak teratur dan berantakan

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, organisasi harus memprioritaskan pemeliharaan lingkungan kerja yang bersih dan mencegah kejenuhan di antara karyawan saat mereka menjalankan tugasnya. Hal ini karena kebosanan dapat berdampak buruk pada kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang jaminan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, disarankan untuk melakukan tindakan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Mardana. 2021. Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. *Economic Bosowa Journal* , 7(1), 13-22.
- Alfin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(2), 173-178.
- Choirul A. W. TGunawan, S. (2019). Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Metode Hazard And Operability Study (Hazob). *jurnal of Mechanical Engineering and Mechatronics*, 4(2), 61-70.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Dewi Transiska, Dra. Hj. Nuryanti, M., Si & Taufiqurrahman, SE., M.SC., M.PHIL (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Faktor Manusia Terhadap Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT. Putri Midai Bangkinang Kabupaten Kampar. *Jurnal Fekon*, 2(1), 1-15.
- Erini Junita Sari, Hanifah, Monika (2022). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. *Jurnal Economia*, 1(4), 1-9.



- Evert Makadao, L. K., & Rondonuwu, C. (2017). Pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4295-4312.
- Faradilla Aslia A, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AMANAH FINANCE. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 3 (1), 66-90.
- Gladys Deadora (2021). Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Sales Promotion Girls (SPG). *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Kagamaan*, 19(1), 81-100.
- Hikmah, & Rahmatullah, S. (2019). Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 174-188.
- Ibrahim Jati Kusuma & Ismi Darmastuti (2010). Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 7(1), 37-60.
- Indra Novianto, N., & Sulistyan, R. B. (2018). Pengaruh Motivasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. *Progress conference*, 1(1), 220-229.
- Indriani W. Matantu, B. T., & Sepang, J. L. (2016). Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 156-167.
- I Wayan Gede Indra Parta, I Gede Aryana Mahayasa (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Jurnal Manajemen, kewirausahaan dan pariwisata*, 1(1), 65-76.
- J. Moleong, Lexy, 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tembesu Jaya Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 113-120.
- Nur, M., & Anshari, A. (2015). Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Johan Sentosa (PKS-Bangkinang). *Jurnal Teknik Industri dalam bidang teknik industri*, 1(2), 75-82.
- Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4145-4154.
- Risnawati, Agau Lenin, Hansly Tunjang, (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangkaraya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2 (2), 129-135.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suma'mur. 1989. *Ergonomi Untuk Produktivitas Kerja*. Jakarta: Yayasan Swabhawa Karya Jakarta.
- Syardiansah, Dhian Rosalina, Devi Apiska (2018). Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 109-119.
- Yunni Rusmawati DJ (2018). Pengaruh Faktor Kebersihan, Penerangan dan Peralatan Produksi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada CV Sinar Badja Electric di Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, III (3), 815-822.