



ARTIKEL RISET

URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jkg>

HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD*, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA PEKERJA PT. SOCFINDO PERKEBUNAN TANAH GAMBUS KABUPATEN BATU BARA

The Relationship Between Giving Rewards, Occupational Safety And Health To Improving Worker Performance At PT. Socfindo Tanah Gambus Plantation Batu Bara District

Minati Eka Wardani^{1k}, Susilawati^{2k}

¹Departemen K3, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email Penulis Korespondensi (^k): minatieka033@gmail.com

Abstrak

Pemberian *Reward*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berhubungan erat dengan tingkat kinerja karyawan. Pemberian reward dapat memicu motivasi bekerja serta dengan penerapan K3 yang sehat dan aman meningkatkan kualitas dan tingkat kinerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan pemberian *reward*, serta K3 terhadap peningkatan kinerja pada PT. Socfindo Perkebunan Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pekerja pabrik yang ada di PT. Socfindo berjumlah 100 pekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 50 pekerja. Data yang diperoleh di uji menggunakan univariat dengan distribusi frekuensi dan sentral sedangkan analisis bivariat memakai pengujian simultan menggunakan uji *anova*. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai $F_{hitung} (9,184) > F_{tabel} (3,19)$ dan nilai $p (0,000) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_a diterima. Kesimpulan penelitian ini adalah keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan tergantung pada seberapa baik sumber daya manusianya dikembangkan. Disarankan perusahaan untuk lebih fokus pada kesehatan dan keselamatan pekerja baik internal (pengetahuan) maupun eksternal (pengawasan) tempat kerja, serta bagaimana mengembangkan budaya keselamatan kerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan *reward* yang diberikan kepada karyawan, baik berwujud maupun tidak berwujud, dengan harapan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan membantu perusahaan untuk meraih tujuan akhirnya.

Kata kunci: Kinerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Reward

Abstract

Rewards, Occupational Safety and Health are closely related to employee performance levels. Giving rewards can trigger motivation to work and with the application of healthy and safe K3 improve quality and performance levels. The purpose of the study was to determine the relationship of rewarding, as well as K3 to improve performance at PT Socfindo Tanah Gambus Plantation, Batu Bara Regency. Type of quantitative research with a *cross sectional* approach. The population in this study were all factory workers at PT Socfindo totaling 100 workers. The sampling technique used *purposive sampling* of 50 workers. The data obtained were tested using univariate with frequency and central distribution while bivariate analysis used simultaneous testing using the *anova* test. The results showed that there was a significant relationship with the value of $F_{count} (9.184) > F_{table} (3.19)$ and $p \text{ value } (0.000) < \alpha (0.05)$ thus H_a is accepted. The conclusion of this study is that the success of a company in achieving its goals will depend on how well its human resources are developed. It is recommended that companies focus more on the health and safety of workers both

internally (knowledge) and externally (supervision) of the workplace, as well as how to develop a work safety culture. Companies also need to pay attention to the rewards given to employees, both tangible and intangible, in the hope of increasing employee motivation and helping the company to achieve its ultimate goal.

Keywords: *Performance, Occupational Safety and Health, Reward*

PENDAHULUAN

Menurut salah satu pilar kajian *World Economic Forum* dan *Global Competitiveness Index* 2018, Indonesia memiliki sumber daya manusia (SDM) terbaik keempat di Asia Tenggara. Singapura di urutan pertama, selanjutnya Malaysia, dan kemudian Brunei Darussalam. Peringkat Indonesia jauh lebih rendah dari Singapura secara keseluruhan. Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah mendorong sejumlah inisiatif, mulai dari magang berbasis kompetensi di dunia usaha hingga sertifikasi kompetensi. Daya saing tenaga kerja menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia tidak terlalu kompetitif. Dalam laporan *Global Talent Ranking* 2018, Indonesia meraih skor 51,3 dan menduduki peringkat ke-45 dari 63 negara. Meskipun demikian, posisi Indonesia meningkat dari dua tahun sebelumnya. Indonesia mendapat peringkat ke-47 pada tahun 2016 dan 2017 (1).

Di era globalisasi sekarang, salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam seluruh operasional organisasi, termasuk posisinya sebagai pelaksana, pengambil keputusan, bahkan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karenanya instansi dituntut mampu menopang sumber daya manusianya, untuk dapat dikembangkan secara prospektif, menghindari efek negatif dari dampak pergantian karyawan dan penurunan proforma perusahaan. Setiap perusahaan tentu mengharapkan kinerja karyawannya mengalami peningkatan dan prestasi kerja yang bagus. Hasil kerja yang maksimal akan dihasilkan oleh *crew* yang baik yang akan mempengaruhi citra perusahaan yang juga semakin baik di mata rekan-rekannya. Hal ini dikarenakan dengan meningkatnya kinerja karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut akan melakukan yang terbaik untuk memenuhi setiap tujuan perusahaan (2).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta *Reward* dapat berdampak pada kinerja (K3). Kinerja dan reward terkait erat karena ketika perusahaan menawarkan hadiah kepada karyawannya, hal itu mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diimplementasikan bersama dengan SMK3 yang terukur, terorganisir, dan terintegrasi untuk meningkatkan kinerja pekerja. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia bagi berjalannya suatu organisasi, perusahaan harus menemukan strategi yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tujuan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik bagi karyawan yang lebih produktif, perusahaan atau organisasi menggunakan fungsi sumber daya manusia ini sebagai jenis penguatan positif dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya (3).

Akibatnya, tujuan organisasi akan terpenuhi baik dalam kualitas maupun kuantitas yang diinginkan. Karena *reward* perusahaan pada dasarnya berfungsi sebagai cara untuk mengakui karyawan atas prestasi mereka sebelumnya, mereka dapat menginspirasi pekerja untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi. Di tempat kerja, *reward* biasanya diberikan dalam bentuk bonus berupa insentif karyawan diluar gaji, bonus tahunan dan THR sebagai imbalan atas kinerja atau pencapaian kuota yang ditetapkan oleh perusahaan (4).

Terpeliharanya program K3 menggambarkan prioritas bagi organisasi, karena aspek terpenting dalam pelaksanaan proses manufaktur adalah sumber daya manusia. Pekerja yang tidak aman tidak menjadi panutan yang efektif untuk tempat kerja. Perusahaan diharuskan memberi karyawan akses ke hak-hak tenaga kerja, gaji yang memadai, kesetaraan gender, dan kesehatan dan keselamatan kerja (5).

Menurut ILO/WHO (1998) promosi, perlindungan, dan pengembangan tingkat kesehatan tertinggi adalah tiga pilar keselamatan dan kesehatan kerja, untuk kesejahteraan sosial, mental, dan fisik setiap karyawan di perusahaan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan aman meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan, yang mengarah pada pengurangan ketidak hadiran sakit jangka pendek dan jangka panjang, peningkatan kesejahteraan mereka, peningkatan hubungan di tempat kerja, suasana lingkungan kerja, serta pengurangan pekerjaan terkait penyakit dan jumlah kecelakaan terkait kerja. Semua ini berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan yang lebih tinggi (6).

Perusahaan agribisnis PT. Socfindo membudidayakan pohon karet dan kelapa sawit guna menciptakan benih kelapa sawit yang luar biasa yang telah dicoba, diuji, dan disetujui baik di dalam negeri maupun internasional, termasuk perusahaan besar dengan membawahi sebanyak 942 orang pekerja, dengan jumlah pekerja yang besar perusahaan harus selalu mengawasi keselamatan dan kesehatan pekerjanya; mencakup kesejahteraan fisik, emosional, mental karyawan tentang kinerja karyawan dan merupakan topik penting yang secara signifikan memengaruhi pencapaian target suatu perusahaan (7).

Berdasarkan hasil survei dan data primer yang ditemukan bahwasanya masih ada pekerja yang merasa kurang puas dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan dan dari data lima tahun terakhir ditemukan pernah terjadi adanya kecelakaan kerja dilingkungan pabrik pengolah sawit PT. Socfindo Perkebunan Tanah Gambus sebanyak 42 orang pekerja. *Reward* dalam ketenagakerjaan dapat berbentuk bonus, tunjangan, kenaikan gaji, hadiah, atau promosi. Jumlah *reward* yang harus diberikan dapat bervariasi tergantung pada jenis *reward* dan kebijakan perusahaan (8). Selain itu, kecelakaan kerja di PT. Socfindo Perkebunan Tanah Gambus pada tahun 2018 hingga tahun 2020 setidaknya terdapat 32 kasus kecelakaan kerja, yang jenis kecelakaan kerja tersebut didominasi oleh kelalaian pekerja seperti kurang fokus, dan tidak menggunakan APD.

Berdasarkan latar belakang disimpulkan, jelas bahwa pemberian *Reward* serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdampak besar pada seberapa baik karyawan memandang diri mereka sendiri dan tingkat kinerja mereka. Karena kesuksesan perusahaan tidak hanya bergantung pada kelengkapan alat dan fasilitas namun juga tergantung pada seberapa terlatih karyawannya (9). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian *reward*, serta K3 mengenai peningkatan kinerja di PT. Socfindo Perkebunan Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara adalah tujuan dari penelitian.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Dengan peningkatan kinerja sebagai variabel dependen dan variabel *reward* serta keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Socfindo Perkebunan Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara pada tanggal 13-14 Februari Tahun 2023 . Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pekerja pabrik yang ada di PT.Socfindo sebanyak 100 orang pekerja dan Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang pekerja. *Purposive sampling* digunakan sebagai metode sampel dan alat utama yang dipakai dalam akumulasi data penelitian ini adalah kuesioner. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah pekerja yang benar-benar terdaftar pabrik yang ada di PT.Socfindo, warga negara Indonesia, dan setuju untuk dijadikan responden pada penelitian ini. Sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah pekerja yang berstatus magang, pekerja penanggung jawab atau manajer, serta pekerja yang tidak mengerjakan teknis di Pabrik. Penilaian kuesioner akan dinilai skor 5 untuk kriteria sangat setuju, dan skor 1 untuk kriteria sangat tidak setuju. Uji validitas kuesioner yang digunakan berdasarkan skala *Model Likert* diketahui bahwa variabel *reward* (x1), keselamatan dan kesehatan kerja (x2), dan peningkatan kinerja (y) menunjukkan nilai korelasi lebih tinggi dari r tabel (0,279). Berdasarkan uji reliabilitas, nilai *cronback alpha* lebih besar dari 0,6 Data yang diperoleh di uji menggunakan univariat dengan distribusi frekuensi dan sentral sedangkan analisis bivariat memakai pengujian simultan menggunakan uji annova.

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 dengan total 50 responden, atau 100% dari total responden, karakteristik gender menunjukkan bahwa laki-laki merupakan bagian terbesar dari sampel. Berdasarkan karakteristik usia, terlihat bahwa 37 responden atau 74% dari total responden berusia di atas 40 tahun. Sedangkan 13 orang atau 26% dari seluruh responden berusia di bawah 40 tahun.

Berdasarkan kriteria masa kerja, mayoritas responden 47 orang atau 94% dari total responden bekerja lebih dari 10 tahun. Sedangkan 3 orang atau 6% dari seluruh responden bekerja selama kurang dari 40 tahun. Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa 33 orang, atau 66%, responden, memiliki pendidikan terakhir SMA, pendidikan SMP 10 orang atau 20%, pendidikan SD 4 orang atau 8% dan pendidikan perguruan tinggi 3 orang atau 6% dari total responden.

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan

Variabel	n	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	50	100
Usia		
<40 Tahun	13	26,0
>40 Tahun	37	74,0
Masa Kerja		
<10 Tahun	3	6,0
>10 Tahun	47	94,0
Pendidikan Terakhir		
SD	4	8,0
SMP	10	20,0
SMA	33	66,0
Perguruan Tinggi	3	6,0
Jumlah	50	100

Analisis Univariat

Berdasarkan tabel 2 di dapatkan bahwa peningkatan kinerja berdasarkan kategori sangat tidak setuju mendapatkan respon tertinggi sebanyak 13 (26%) responden, kemudian yang merespon netral sebanyak 14 (28%) responden, setuju dan sangat setuju 8 (16%) responden, dan tidak setuju sebanyak 7 (14%) dan Std. Deviation yang dihasilkan sebesar 1,410 karena nilai Std. Deviation 1,410 < Mean 2,82 maka peningkatan kinerja dikatakan baik.

Berdasarkan tabel di dapatkan bahwa *reward* berdasarkan kategori setuju mendapatkan respon tertinggi sebanyak 13 (26%) responden, kemudian sangat tidak setuju dan netral sebanyak 11 (22%) responden, sangat setuju 9 (18%) responden, dan tidak setuju sebanyak 6 (12%) responden dan Std. Deviation yang dihasilkan sebesar 1,420 karena nilai Std. Deviation 1,420 < Mean 3,06 maka variabel *reward* dikatakan baik.

Berdasarkan tabel di dapatkan bahwa Kesehatan keselamatan kerja (K3) dalam kategori setuju mendapatkan respon lebih tinggi sebanyak 19 (38%) responden, kemudian netral sebanyak 10 (10%) responden, tidak setuju 9 (18%) sangat setuju 7 (14%) responden, dan sangat tidak setuju 5 (10%) responden. Std Deviation yang dihasilkan sebesar 1,213 karena nilai Std. Deviation 1,213 < Mean 3,82 maka variabel K3 dikatakan baik.

Tabel 2.
Uji Univariat pada Variabel Peningkatan Kinerja, Reward dan K3

Variabel	n	%	Mean	Std. Deviation	Total
Peningkatan Kinerja (Y)					
Sangat Tidak Setuju	13	26%	2,82	1,410	50
Tidak Setuju	7	14%			
Netral	14	28%			
Setuju	8	16%			
Sangat Setuju	8	16%			
Reward (X1)					
Sangat Tidak Setuju	11	22%	3,06	1,420	50
Tidak Setuju	6	12%			
Netral	11	22%			
Setuju	13	26%			
Sangat Setuju	9	18%			
K3 (X2)					
Sangat Tidak Setuju	5	10%	3,28	1,213	50
Tidak Setuju	9	18%			
Netral	10	20%			
Setuju	19	38%			
Sangat Setuju	7	14%			

Analisis Bivariat

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kenaikan kinerja dengan reward dan K3 mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang membuktikan hipotesis dapat diterima atau *reward* dan K3 dinyatakan berdampak pada peningkatan kinerja. Seperti yang terlihat pada tabel output SPSS nilai F yang ditentukan adalah 9,184 yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena nilai $F_{hitung} 9,184 > F_{tabel} 3,19$. Diambil kesimpulan bahwa *reward* dan K3 memiliki pengaruh terhadap kenaikan kinerja

Note: Rumus $F_{tabel} = k; n-k$

N = jumlah responden

K = jumlah variabel independent (X)

Tabel 3.
Uji F (F-Test) Pada Variabel Reward dan K3

	Peningkatan Kinerja			
	Model	Sum of Squares	F	p- value
Reward dan K3	Regression	27.364	9.184	0,000
	Residual	70.016		
	Total	97.380		

PEMBAHASAN

Hubungan Pemberian *Reward* dengan Peningkatan Kinerja

Reward adalah hadiah yang diberikan perusahaan kepada pekerja baik dalam bentuk nyata ataupun tidak berwujud untuk meningkatkan motivasi mereka dan membantu bisnis mencapai tujuannya. Dengan kata lain, tujuan dari penghargaan ini adalah untuk mempertahankan kinerja terbaik perusahaan sekaligus meningkatkan produktivitas. *Reward* karyawan bertujuan mendorong peningkatan kinerja dan menginspirasi karyawan agar bekerja lebih keras (10).

Ada tujuh persyaratan yang harus dipenuhi agar pemberian reward efektif harus cukup, adil, seimbang, efektif dalam pembiayaan, dan harus sesuai dengan tuntutan tenaga kerja. Sehingga lembaga atau yayasan dapat berkontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja sehingga produktivitas meningkat sekaligus menghemat anggaran yang tersedia (11).

Hasil analisis statistik diperoleh nilai $F_{hitung} (9,184) > F_{tabel} (3,19)$ dan nilai $p 0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima. Artinya ada hubungan positif antara variabel reward terhadap peningkatan kinerja pekerja pada PT.Socfindo Perkebunan Tanah Gambus. *Reward* yang biasa diberikan oleh perusahaan adalah berupa reward ekstrinsik yaitu penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan hari tua, Tunjangan kesehatan beserta keluarga, Tunjangan perumahan, Tunjangan kematian, bonus, insentif dan imbalan interpersonal, seperti dorongan dan pujian dari atasan, merupakan imbalan nonmoneter atas pekerjaan yang telah diselesaikan (12).

Temuan penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya oleh Shella Maranda (13) yang menemukan hubungan antara penghargaan dan kinerja karyawan pada karyawan Persada Indonesia, yang menunjukkan bahwa kinerja meningkat dengan gaji yang lebih tinggi. Serta penelitian Dewi Nuzila et al (14) yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara *reward* dan peningkatan kinerja, termasuk produktivitas, pengendalian diri, kreativitas, kepuasan karyawan dan rasa tanggung jawab. Namun menyimpang dengan penelitian Suak, Adolfini dan Uning (15) Dampak *reward* terhadap produktivitas pekerja di Hotel Sutanraja Amurang. Temuan analisis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang terlihat antara kinerja karyawan dan *reward*.

Seseorang dapat dikatakan berkualitas jika selain dilandasi oleh kemampuan dan keterampilan yang dapat diterima, juga harus dilandasi disiplin dan dedikasi kerja yang kuat. Kualitas karyawan dapat dinilai dengan pemberian hadiah. Akibatnya, tujuan organisasi akan terpenuhi baik dalam kualitas maupun kuantitas yang diinginkan. Manullang mengklaim bahwa memberikan seseorang *reward* merupakan sarana untuk menginspirasi atau memotivasi mereka. Menurut kinerja, penghargaan semacam ini diberikan dalam bentuk uang atau insentif lainnya semakin baik prestasi kerja, semakin besar imbalan yang diberikan.

Jika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan dengan kemampuan terbaiknya, perusahaan akan membayar mereka royalti dan *reward* dalam bentuk promosi atau jenis penghargaan lainnya. Ada batasan atau persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan reward dari perusahaan, dan syarat dan ketentuan ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat para pekerja terhadap pekerjaannya dapat mendorong perkembangan kinerja karyawan, yang dapat meningkatkan *omsite* perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu yang harus sangat diperhatikan, adalah perluasan kebutuhan karyawan, yang dapat menjadi fokus perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sukses (16).

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Peningkatan Kinerja

Insiden kecelakaan saat bekerja di Indonesia tergolong tinggi, menunjukkan betapa seringnya isu keselamatan kerja diabaikan. Total 123.041 kecelakaan kerja tercatat pada tahun 2017 dan 173.105 kecelakaan kerja dilaporkan pada tahun 2018, menurut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Pasal 86 No. 1 UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang memuat aturan-aturan menunjukkan betapa seriusnya perhatian pemerintah terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, yang berisi “Setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatannya dalam bekerja” (17).

Sekitar 250 juta kecelakaan kerja terjadi setiap tahun bahkan di benua Asia-Pasifik 1,8 juta kematian di tempat kerja ditemukan menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Menurut data BPJS Ketenagakerjaan 182,832 insiden kecelakaan kerja di Indonesia pada 2019, meskipun pada tahun 2020 terjadi lebih banyak kejadian. Menurut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sektor konstruksi menyumbang 63,6% dari seluruh kecelakaan kerja di Indonesia, diikuti oleh kehutanan

(3,8%), pertambangan (2,6%), dan kecelakaan transportasi (9,3%), selebihnya 20,7% kecelakaan terdaftar di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Saat ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah memberikan pembenaan besar kepada tenaga kerja di Indonesia, seperti yang ditunjukkan oleh visinya untuk "Budaya K3 Indonesia 2015". Dengan memberikan pembinaan perusahaan tentang cara menerapkan K3, terbukti bahwa ada fokus khusus untuk meningkatkan K3. Hal itu dilakukan karena terbukti dari 98.711 kejadian kecelakaan yang masih terjadi di Indonesia, sebab penerapan K3 yang belum optimal (18).

Ketika kecelakaan sering terjadi di tempat kerja, banyak pekerja menderita, yang meningkatkan ketidakhadiran, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan biaya kesehatan. Karena kemungkinan karyawan tersebut harus *resign* karena cacat, baik karyawan maupun perusahaan yang terkena dampak akan mengalami kerugian jika perusahaan kehilangan karyawannya (19).

Banyak faktor, termasuk aspek kesehatan pekerja yang khas, mempengaruhi kesehatan pekerja untuk memenuhi program K3 seperti yang direncanakan. Upaya sederhana dapat dilakukan untuk mulai mengurangi hal-hal yang berdampak pada kesehatan karyawan, seperti mensosialisasikan keselamatan kerja dengan memakai APD saat bekerja, menjaga kesehatan dengan istirahat yang cukup, dan menerapkan pola makan seimbang. Jika karyawan secara konsisten menerapkan dalam dirinya sendiri, maka produktivitas karyawan akan meningkat (20).

Hak atas tempat kerja yang aman dan sehat merupakan bagian dari hak asasi manusia. Oleh karena itu, pengetahuan pekerja tentang pentingnya K3 harus terus dinaikkan, diperkuat, dan dipupuk. K3 perlu dipahami dan diterapkan di seluruh organisasi, terutama untuk meningkatkan kondisi kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah pengamanan karyawan dari kecelakaan kerja untuk mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja, K3 harus dipahami dan dipraktikkan secara memadai (21).

Aturan Pemberian Sertifikasi K3, PER-01/MEN/I/2007. Keselamatan kerja merupakan tempat kerja yang benar-benar aman, sehat, dan bebas dari penyakit, polusi, kecelakaan, kebakaran, dan ledakan yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh sebab itu Perusahaan harus memprioritaskan penerapan langkah-langkah keselamatan di tempat kerja. Adanya keselamatan kerja dalam bekerja menjadikan karyawan merasa terlindungi, aman, nyaman, dan menghindari kecelakaan kerja. Perusahaan PT.Socfindo merupakan perusahaan yg bergerak dibidang pengolahan pabrik kelapa sawit otomatis karyawan bekerja berbaur dengan mesin besar, proses pengolahan dan lain sebagainya, yang dimana memiliki resiko tinggi bagi para pekerja.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai F_{tabel} (3.19), nilai F_{hitung} (9.184), dan nilai p (0.000) lebih kecil dari α (0.05) dengan demikian H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 dan peningkatan kinerja karyawan pada PT.Socfindo Perkebunan Tanah Gambus berkorelasi secara signifikan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ida Ayu et al (22) yang menemukan ada hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tingkat kinerja pada karyawan PT. UOB Indonesia. serta penelitian Rifdah Adilaha et al (23) membuktikan bahwa ada hubungan keselamatan kerja dengan peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki hubungan korelasi yang positif terhadap peningkatan kinerja oleh pekerja di PT.Socfindo Perkebunan Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara. Promosi K3 merupakan kegiatan dan tindakan pencegahan dengan tujuan tidak hanya untuk mencegah penyakit dan cedera tetapi juga untuk meningkatkan kondisi kesehatan individu maupun seluruh perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Megucapkan banyak terimakasih kepada PT.Socfindo Perkebunan Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara yang sudah mengizinkan dan memberikan kesempatan untuk melakukan sebuah penelitian dan membimbing peneliti selama proses pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

1. Saleh A, Mardiana A. Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekon Syariah)*. 2021;2(1):1–14.
2. Maulida H. Upaya Terukur Peningkatan Kinerja dengan Penguatan Disiplin dan Pemberian Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta. *Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus*. 2023;6(1):161–9.
3. Risda Lestari A, Aziz Firdaus M, Tinakartika Rinda R. Pengaruh Penghargaan dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulaily J Manag*. 2021;4(1):28–33.
4. Pawastri N, Istiatin I, Kustiah E. Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *J Manaj dan Keuang*. 2018;7(1):73–81.
5. Fadlillah N, Sumiyati S, Widjajanta B. Gambaran Penghargaan Finansial, Keselamatan & Kesehatan Kerja Serta Kepuasan Kerja pada PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung. *J Bus Manag Educ*. 2018;3(1):42–51.
6. Siabi EK, Donkor P, Mensah SK, Dzane RK, Kurantin N, Frimpong K, et al. Assessing the Knowledge and Practices of Occupational Safety and Health in the Artisanal and Small-Scale Gold Mining Sector of Ghana: A Case of Obuasi. *Heliyon*. 2022;8(11).
7. Horváthová P, Mokrá K, Konečný F. The Level of Occupational Safety and Health Promotion in Czech Family Manufacturing Enterprises. *Saf Sci*. 2023;157(September 2022).
8. Sudaryo Y, Aribowo A, Sofiati NA. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi; 2018.
9. Susanti E. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Pada Pt. Hero Super Market, Tbk Cabang Pamulang Tangerang. *J Pustaka Akt (Pusat Akses)*. 2021;1(1):22–7.
10. Irawan L, Anggraeny R, Arifin M. Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *e-Journal Adm Publik*. 2020;8(1):9507–21.
11. Romli O. Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten. *Equilibrium*. 2019;8(2):27–31.
12. Ferdinand N, Satibi A. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *J Manaj Bisnis dan Keuang*. 2021;2(1):30–7.
13. PH SM. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan. [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel; 2019.
14. Ramadanita DN, Nugroho ES, Suyaman DJ. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Lit ; J Ilm Indones*. 2021;6(1):173.
15. Raymond S, Adolfina, Uhing Y. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *J EMBA*. 2017;5(2):1050–9.
16. Fatminingsih SFS. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau. [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau; 2020.
17. Lamin L. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Rangkuti Motor Ukui Pelalawan. *Eko dan Bisnis Riau Econ Bus Rev*. 2019;10(4):467–71.
18. Bilqis K, Sultan M, Ramdan IM. Hubungan antara Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Konstruksi di PT. X Kabupaten Kutai Kartanegara. *J Kesehat Masy Mulawarman*. 2021;3(1):19.
19. Hernilawati H, Sutriswanto S, Rusvitawati D. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi

- Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *J Ris Akunt Politala*. 2021;4(1):22–33.
20. Nissa UN, Amalia S. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ris Bisnis dan Investasi*. 2018;3(3):69.
 21. Ianniruberto A, Marandola G, Parisi S. On the Presence of Corticosteroids in the Spinal Fluid of Children, Before and After Parenteral Administration of Hydrocortisone. Vol. 13, *Minerva pediatrica*. 1961. 746-747 p.
 22. Gayatri IAEM. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT. UOB Indonesia Cabang Bengkulu. *EKOMBIS Rev J Ilm Ekon dan Bisnis*. 2015;3(2):185–96.
 23. Adilah R, Firdaus V. Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja pada RS DKT Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *J Ilm Manaj dan Kewirausahaan*. 2023;2(1).