

## Menganalisa Kesehatan dan Keselamatan Sales PT. Cimory (Cabang Singaraja)

Kadek Nanda Dwi Yanti<sup>1</sup>, Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi<sup>2</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja<sup>1</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui jaminan kesehatan dan keselamatan yang diberikan oleh PT Cimory cabang Singaraja kepada karyawan mereka yang bekerja sebagai sales. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipakai melingkupi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang dianalisa dalam riset ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran krusial dalam kesuksesan perusahaan. Namun, ditemukan bahwa di PT Cimory cabang Singaraja, target penjualan masih menjadi prioritas bagi para sales. Hal ini mengakibatkan kesehatan dan keselamatan karyawan belum sepenuhnya terjamin, karena adanya tekanan untuk mencapai target penjualan.

**Kata kunci:** Sales, Jaminan Kesehatan dan Keselamatan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the health and safety insurance provided by PT Cimory Singaraja branch to their employees who work as sales. This study uses a qualitative approach using primary and secondary datasources. Data collection techniques used include interviews, observation, and documentation. The data analyzed in this study used a qualitative descriptive approach. The results of the study concluded that the quality of human resources or employees has a crucial role in the company's success. However, it was found that in the Singaraja branch of PT Cimory, sales targets were still a priority for salespeople. This causes the health and safety of employees to not be fully guaranteed, because there is pressure to achieve sales targets.*

**Keywords:** Sales, Health and Safety Assurance

## PENDAHULUAN

Manusia ialah salah satu sumber daya pada perusahaan yang tidak bisa tergantikan oleh teknologi kerja, bagaimanapun baiknya suatu perusahaan, sarana prasarana dan fasilitas kerja yang lengkap, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya manusia melakukamn pengaturan, pengoprasian dan memeliharanya (Robbins and Timothy 2008). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dibanding faktor produksi lain dalam suatu perusahaan (hariandja, 2007). Perusahaan memerlukan karyawan supaya dapat melakukan proses produksi sesuai pada target dan tujuan yang sudah dibuat oleh perusahaan (Handoyono dan Setiawan, 2017). Sampai sekarang, keahlian pada karyawan suatu perusahaan berperan sangat penting diberbagai sektor usaha. Perusahaan diperlukannya penganggaran sejumlah dana cukup besar yang diperlukan unduk ditingkatkan suatu sumber daya dengan berbagai cara pada suatu perusahaan maka perusahaan mempunyai peran yang sangat penting pada sumber daya manusia. Perusahaan diperlukannya memperhatikan keahlian karyawan supaya dipenuhinya kebutuhan produksi pada suatu perusahaan. Adanya beberapa factor mengimplementasi keahlian

pegawai melingkupi kualitas sumber daya manusia, disiplin dan motivasi kerja yang dipunyai oleh pegawai itu sendiri.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kualitas pada sumber daya manusia ataupun pegawai. Kualitas SDM yang dipergaruhi oleh keberhasilan suatu perusahaan untuk sumber daya manusia yang mempunyai potensi untuk diciptakannya dan dihasilkannya pandangan, mempunyai kreativitas, berinisiatif, berpotensi dipecahkan persoalan, mempunyai pengetahuan ke depan, keterampilan dan keahlian wujud dari manusia berpotensi dan berkualitas, yang harus dipunyai oleh organisasi supaya bisa diwujudkan dengan tujuan organisasi yang sudah ditetapkannya (Tindige et al,2018).

Pemilihan sales pada suatu perusahaan tidak mudah untuk memilih sales dalam perusahaan dikarenakan diperlukannya standar-standar dalam pemilihan sales yang tepat untuk perusahaan tersebut. Adanya beberapa kriteria umumnya yang harus dipunyai untuk mendukung keahlian pada *sales* sehingga bisa menjual produk perusahaan dengan baik, optimis, mempunyai effort untuk memenuhi suatu target, mempunyai ambisi besar untuk dikembangkannya potensi dirinya sebagai seorang *sales*. Kriteria dijadikan penilaian perusahaan mengenai keahlian *sales*. Dengan mempermudah penilaian *sales* dalam suatu perusahaan, dibutuhkannya suatu *system* yang canggih dan dapat dipenuhi kebutuhan pada perusahaan untuk bisa dinilai oleh *sales-sales* yang ada di perusahaan dengan akurat dan benar, sehingga *system* dirancang dengan berbasis *website* pada sistem ini yang akan dihasilkannya dengan beragam fitur mulai dari estimasi penjualan sehingga bisa direkomendasikan kepada *sales*.

Setiap perusahaan pasti memerlukan manusia sebagai sumber tenaga kerja untuk melakukan setiap kegiatan usahanya, dikarenakan manusia dijadikan sebagai perencana, pelaku, dan penentu dengan terciptanya tujuan sebuah organisasi. Perusahaan mengalami maju mundur ditentukan dari peran aktif pada setiap karyawan yang ada didalam perusahaan. Faktor tenaga kerja yang ialah suatu letaboli yang bisa dipengaruhi oleh tingkat potensi, kemauan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan. Bintoro dan Daryanto, (2017) memaparkan bahwa sumber daya manusia ialah suatu ilmu ataupun cara bagaimana mengatur suatu hubungan dan peran karyawan yang dipunyai oleh individu dengan efisien dan efektif maka bisa dipakai dengan aksimal maka tercapai bersama perusahaan, pegawai dan, anggota.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) hal ini terpenting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Pimpinan perusahaan menginginkan kinerja pada setiap karyawan saat mengerjakan jobs desk dilakukannya dengan baik. Kinerja dideskripsikan sebagai hasil kerja dengan kuantitas dan kualitas yang dijangkau oleh pegawai di dalam melakukan suatu tugasnya jobs desk sesuai tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya. Namun, kinerja pula diartikan sebagai hasil atau usaha dari karyawan yang sudah tercapai dengan adanya keahlian pada situasi tertentu. Perusahaan mengetahui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) ialah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, sehingga kualitas SDM nantinya harus diarahkan serta dikembangkan supaya tercapainya tujuan yang sudah ditentukan oleh suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) elemen penting yang berdungsi penggerak pada kegiatan produksi pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Supaya bisa sepadan dengan visi dan misi perusahaan, SDM harus diseleksi sehingga perlu diterapkannya manajemen SDM yang baik oleh perusahaan supaya terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia dikemukakan oleh (Ansory dan Meithia 2018) ialah seseorang yang bekerja sebagai pelopor pada suatu organisasi misalkan lembaga ataupun perusahaan sehingga berfungsi sebagai asset yang perlu dilatih serta dikembangkan potensinya. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu atau cara bagaimana seseorang dengan efisien dan efektif serta bisa dipakai dengan maksimal maka dapat dicapainya tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai ialah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Keselamatan kerja ditunjukkan dengan “kondisi aman ataupun selamat dari kemalangan dan kerugian di tempat kerja” (Mangkunegara dalam Marom dan Sunuharyo, (2018). Padahal kesehatan kerja ditunjukkan ke kondisi bdari gangguan fisik, mental, emosi ataupun rasa sakit yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja” (Mangkunegara dalam Marom dan Sunuharyo, (2018). Kecelakaan kerja tidak saja mengakibatkan korban jiwa namun pula kerugian materi untuk pekerja dan pengusaha, namun dapat mengganggu proses produksi dengan menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada masyarakat luas.

Kesehatan di Indonesia yang di laksanakan ialah Indonesia Sehat 2010 dimana masyarakatnya hidup kedalam lingkungan yang tidak, ataupun mendapatkan layanan kesehatan dengan berbobot dengan adil dan merata, serta mempunyai derajat kesehatan dengan setinggi-tingginya. Kondisi kerja yang tidak yang mengakibatkan sebiah kecelakaan kerja, mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi maka mengakibatkan turunnya hasil produktif kerja. Kondisi kerja melingkupi variabel fisik misalkan terdistribusi jam kerja, suhu, penerangan, suara serta tempat kerja yang kurang nyaman misalkan panas, berisik, yang mengakibatkan pekerja mudah stress (Supardi, 2007)

Perusahaan membutuhkan pegawai untuk melaksanakan proses produksi sesuai sasaran dan tujuan suatu perusahaan (Handoyono dan Setiawan, 2017). Kualitas sumber daya manusia atau pegawai ditentukan oleh keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM yang bisa mempengaruhi keberhasilan perusahaan untuk karyawan yang mempunyai potensi menciptakan dan menghasilkan pandangan, mempunyai kreativitas, berinisiatif, berpotensi dipecahkan persoalan, mempunyai pengetahuan ke depan, keterampilan dan keahlian wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dipunyai oleh organisasi supaya bisa mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkannya (Tindige et al, 2018). Pada setiap perusahaan mempunyai sales untuk mempromosikan produk yang dipunyai oleh perusahaan tersebut.

Adanya beberapa kriteria umum yang harus dipunyai untuk ditunjang keahlian *sales* dapat menjual produk perusahaan dengan baik, optimis, memiliki effort untuk mencapai target, mempunyai ambisi yang besar untuk mengembangkan dirinya sebagai seorang *sales*. Kriteria menjadi penilaian perusahaan terhadap keahlian *sales*. Setiap perusahaan diperlukannya memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan yang dipunyainya.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja, mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi sehingga mengakibatkan menurunnya produktif kerja. Kondisi kerja melingkupi variabel fisik misalkan distribusi jam kerja, suhu, penerangan, suara serta tempat kerja yang kurang nyaman misalkan panas, berisik, yang mengakibatkan pekerja mudah stress (Supardi, 2007).

*Sales* Cimory sering melakukan perjalanan dari satu lokasi ke lokasi lainnya untuk bertemu dengan pelanggan. Hal ini bisa melibatkan berkendara di jalan raya yang berpotensi membahayakan. Risiko kecelakaan lalu lintas, terutama jika tidak mematuhi peraturan lalu lintas, dapat mengancam keselamatan *sales* Cimory. Selain itu *sales* Cimory bekerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan, untuk mencapai target tersebut *sales* Cimory harus menghabiskan waktunya untuk menawarkan produknya kepada konsumen tanpa menyadari kesehatannya pada saat panas dan hujan. *Sales* Cimory berinteraksi dengan banyak orang setiap hari, termasuk pelanggan dan rekan kerja. Hal ini meningkatkan risiko paparan terhadap penyakit menular, terutama jika mereka tidak mematuhi protokol kebersihan dan kesehatan yang tepat misalkan mencuci tangan, menggunakan masker, atau menjaga jarak fisik. *Sales* Cimory mungkin juga menghadapi risiko kejahatan atau ancaman keamanan saat bekerja di lapangan. Mereka dapat berhadapan dengan suasana yang tidak aman atau individu yang tidak dikenal, terutama jika bekerja di daerah yang kurang aman. Hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan dan keselamatan mereka.

Dalam perusahaan cimory sudah memiliki tatanan perusahaan dan peraturan yang baik. Namun ada beberapa hal yang menjadi sumber persoalan yang sering dialami perusahaan yaitu persoalan yang sering terjadi dan dipertanyakan banyak calon karyawan adalah mengenai jaminan kesehatan dan keselamatan yang perusahaan berikan untuk memberikan rasa aman dan nyaman serta meningkatkan keahlian karyawan apalagi mereka bekerja yang cukup beresiko mengalami gangguan dan kesehatan dan keselamatan. Jadi disini saya sangat tertarik untuk mengangkat judul mengenai **“MENGANALISA KESEHATAN DAN KESELAMATAN SALES PT CIMORY CABANG SINGARAJA”**.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang di ambil yakni bagaimana tunjangan kesehatan dan keselamatan yang perusahaan PT. Cimory Cabang Singaraja berikan kepada *sales*?. Selanjutnya berdasarkan persoalan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jaminan kesehatan dan keselamatan yang perusahaan berikan bagi karyawan *sales* mereka.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Cimory Cabang Singaraja, yang berlokasi di daerah Perumahan Banyuning Sari. Jenis data yang dipergunakan dalam riset ini adalah data kualitatif. Sugiyono, (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang dipakai untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisa yang bersifat kualitatif. Sumber data yang dipakai yaitu data primer dan sekunder. Sugiyono, (2020) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam riset ini adalah hasil dari wawancara langsung dengan informan di lokasi penelitian. Sugiyono, (2020) Data Sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan lewat orang lain ataupun lewat dokumen. Sugiyono, (2016:54) Informan atau narasumber dalam riset ialah seseorang yang mempunyai informasi maupun data yang banyak terkait persolan serta objek yang sedang diteliti sehingga nantinya akan dimintai informasi mengenai objek riset tersebut. Informan dalam riset ini adalah seluruh karyawan *sales* yang bekerja PT Cimory Singaraja.

Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data dalam riset ini adalah dengan memakai metode Deskriptif Kualitatif. Pengumpulan data dilakukan lewat metode wawancara dan observasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi oleh Peneliti untuk mengidentifikasi berhasil dan ialah padanan dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas) versi penelitian kuantitatif dan disesuaikan dengan tuntunan pengetahuan, kriteria, dan paradigma sendiri". Keabsahan data dapat dicapai dengan memakai proses pengumpulan data dengan teknik triangulasi data yakni uji kredibilitas dan uji deduksi. Teknik analisis data dalam riset ini adalah dengan memakai metode Deskriptif tidak berhasilnya wawancara. Data yang dikumpulkan dalam teknik observasi ini adalah data pengamatan terhadap potensi atau keterampilan pada karyawan serta keluhan yang pernah terjadi di PT Cimory Singaraja. Sugiyono (2018) dokumentasi ialah suatu cara yang dipakai untuk mendapatkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berwujud laporan serta keterangan yang bisa mendukung riset. Dalam riset ini, dokumentasi berwujud, absensi foto dan foto-foto kegiatan karyawan *sales* saat melakukan kegiatan penjualan. Zuldafrial, (2012) mengemukakan bahwa "keabsahan data Kualitatif. Pengumpulan data dilakukan lewat metode interview. Wawancara digunakan untuk menggali informasi oleh Peneliti untuk mengidentifikasi berhasil dan tidak berhasilnya wawancara. Wawancara direkam sebagai dokumentasi terkait dengan keterampilan karyawan. Dalam perekaman dan dokumentasi, peneliti tentu akan meminta izin sebelum melakukannya, karena menyangkut izin dan privasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kesehatan dan keselamatan karyawan *sales* di PT Cimory Cabang Singaraja. Hasil wawancara terkait penerapan keselamatan sosial pada psikologis misalkan perlakuan adil terhadap karyawan PT Cimory Cabang Singaraja yaitu:

**Tabel 1.** Hasil Wawancara

No	Pernyataan	Hasil
1	penerapan keselamatan sosial pada psikologis	PT Cimory cabang singaraja melakukan karayawannya dengan adil dan tanpa memandang ras, agama dan latar belakang, hal itu juga didukung dengan hasil wawancara admin sales yang mendapatkan hak secara merata dan perusahaan yang mau membuka ruang konsultasi jika terjadi masalah. dari keadilan yang diterapkan oleh PT Cimory Singaraja sehingga kesehatan karyawan secara mental terjamin.
2	program asuransi keselamatan kerja atau perlindungan kesehatan untuk karyawan saat bekerja	program asuransi keselamatan kerja atau perlindungan kesehatan untuk karyawan yang bekerja, penjelasan manager perusahaan tidak menyediakan program asuransi keselamatan kerja ataupun asuransi kesehatan hal ini juga disetujui oleh admin sales, namun PT Cimory memiliki solusi terkait itu Manager memaparkan

		solusi yang diberikan adalah membuat pernyataan jika terjadi sesuatu kepada karyawan maka itu menjadi tanggung jawab perusahaan sehingga karyawan merasa aman ketika bekerja.
3	fasilitas kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, misalkan klinik dan subsidi sebagai sarana memberikan pelayanan kesehatan kepada karyawan	karyawan di PT Cimory Singaraja tidak menyediakan fasilitas kesehatan misalkan apotek ataupun klinik, tidak menyediakan subsidi dan bantuan kepada karyawan yang terkena musibah namun Pt cimory menyediakan Kotak P3K untuk pertolongan pertama dan membuat program patungan kemanusiaan untuk membantu saling menanggung biaya pelayanan kesehatan tertentu serta sebagai bentuk kepedulian sesama karyawan perusahaan.
4	pemeriksaan kesehatan secara berkala atau program kesehatan lainnya yang disediakan kepada sales	Hasil dari wawancara terkait pengadaan pemeriksaan secara berkala adalah PT cimory Singaraja tidak memberikan fasilitas pemeriksaan secara berkala, pendapat dari sales juga sama namun PT cimory cabang singaraja selalu memastikan dan melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan dan tidak memberikan karyawan bekerja menjadi sales jika keadaannya kurang sehat sehingga seluruh karyawan akan bekerja dengan kondisi yang sehat dan bisa meminimalisir adanya kecelakaan dan sakit parah.

Dari penjelasan di atas, cara menjalin komunikasi yang baik dengan atasan adalah dengan menyempatkan waktu untuk berbincang-bincang, sehingga komunikasi antara atasan dan pegawai dapat berjalan dengan lancar dan tidak canggung.

### Pembahasan

Keselamatan kerja adalah kondisi di mana karyawan terhindar dari potensi bahaya dan risiko saat menjalankan tugas pekerjaan. Upaya untuk menerapkan rencana keselamatan dan kesehatan kerja ialah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan bebas dari risiko, dengan tujuan untuk mengurangi insiden penyakit dan kecelakaan akibat pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja

Moenir, (2014), indikator keselamatan kerja terdiri dari dua kategori, yaitu keselamatan di lingkungan kerja fisik dan keselamatan di lingkungan sosial psikologis. Keselamatan di lingkungan kerja fisik melibatkan tanda peringatan yang memadai dan penempatan benda atau alat kerja yang tepat, serta menyediakan perlengkapan pencegahan dan pertolongan kecelakaan kerja, misalkan alat pemadam kebakaran ringan dan peralatan P3K. Sementara itu, keselamatan di lingkungan sosial psikologis melibatkan aturan perusahaan yang menjamin perlakuan adil terhadap karyawan dan menyediakan perawatan atau asuransi keselamatan saat bekerja.

Bagi bagian *sales* di PT Cimory cabang Singaraja, para sales cenderung menghabiskan lebih banyak waktu bekerja di luar lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, jenis keselamatan kerja yang lebih relevan untuk mereka lebih berfokus pada keselamatan di lingkungan sosial psikologis yang mencakup tunjangan keselamatan kerja

Kesehatan Kerja adalah upaya untuk menciptakan kondisi kesehatan yang optimal bagi masyarakat pekerja. Hal ini bertujuan agar kesehatan mereka mencakup aspek fisik, mental, dan sosial mencapai tingkat tertinggi melalui tindakan pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang timbul akibat pekerjaan dan lingkungan kerja.

Manullang M, (2016), indikator kesehatan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan untuk karyawan, dan pemeliharaan kesehatan karyawan. Kategori kesehatan kerja terkait lingkungan kerja secara medis mencakup upaya menjaga kebersihan lingkungan kerja serta pengelolaan pembuangan sampah dan limbah dengan baik. Selanjutnya, dalam kategori sarana kesehatan karyawan, terdapat penyediaan air bersih dan fasilitas kamar mandi yang memadai. Padahal, pada kategori pemeliharaan kesehatan karyawan, fokusnya adalah pada pelayanan kesehatan untuk karyawan serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Bagi para *sales*, kesehatan kerja lebih diutamakan pada kategori pemeliharaan kesehatan karyawan karena mereka lebih banyak bekerja di luar kantor dan tidak menggunakan fasilitas kesehatan di lingkungan

perusahaan. Oleh karena itu, pemeliharaan kesehatan karyawan di bagian *sales* menjadi hal yang sangat penting dilakukan, baik sebelum maupun setelah melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Manajer dan karyawan *sales* dari PT Cimory Cabang Singaraja, dapat disimpulkan bahwa dalam hal jaminan keselamatan yang dinilai dari indikator keselamatan di lingkungan sosial psikologis, perusahaan telah menjalankan aturan yang menjamin perlakuan adil terhadap karyawan dan memberikan dukungan psikologis. Namun, jaminan keselamatan kerja, terutama dalam hal penyediaan perawatan dan asuransi keselamatan, masih perlu ditingkatkan. Perusahaan belum menyediakan asuransi keselamatan kepada para karyawan, termasuk para *sales* yang berisiko tinggi mengalami kecelakaan karena tugas mereka dilakukan di luar kantor. Meskipun demikian, perusahaan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi selama karyawan bekerja. Selain itu, dalam hal jaminan kesehatan yang dinilai dari indikator penyediaan pelayanan kesehatan untuk karyawan serta pemeriksaan kesehatan secara berkala, perusahaan juga perlu lebih memperhatikan. Penyediaan pelayanan kesehatan untuk karyawan dan pemeriksaan kesehatan secara berkala masih perlu ditingkatkan. Perusahaan belum menjamin asuransi kesehatan bagi para karyawan *sales*. Meskipun obat-obatan P3K telah disediakan di lingkungan kantor, perusahaan tidak bertanggung jawab atas biaya pengobatan ketika para *sales* mengalami kecelakaan atau musibah. Selain itu, pemeriksaan kesehatan secara berkala dengan petugas kesehatan tidak dilakukan secara rutin oleh perusahaan.

Pengecekan yang dilakukan terbatas pada pemeriksaan suhu atau kondisi karyawan hanya dengan cara bertanya, tanpa menggunakan alat medis. Dalam keseluruhan, perusahaan perlu meningkatkan upaya dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan yang lebih baik bagi karyawan, terutama bagi para *sales* yang tugasnya berada di luar kantor. Program asuransi keselamatan dan kesehatan karyawan, penyediaan pelayanan kesehatan yang lebih baik, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala dengan dukungan petugas medis dapat meningkatkan kesejahteraan dan keamanan para karyawan *sales* di PT Cimory Cabang Singaraja.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka disimpulkan (1) Aturan perusahaan terkait penerapan keselamatan sosial dan psikologis bagi *sales* di PT. Cimory Cabang Singaraja menunjukkan komitmen perusahaan untuk memberikan perlakuan adil kepada semua karyawan *sales* tanpa memandang faktor misalkan ras, agama, jenis kelamin, atau latar belakang lainnya. Perusahaan mendorong komunikasi terbuka dan dialog antara manajemen dan karyawan *sales* untuk memungkinkan mereka menyampaikan masalah atau kekhawatiran terkait keselamatan sosial dan psikologis tanpa rasa takut. (2) PT. Cimory Cabang Singaraja tidak memiliki program asuransi keselamatan kerja atau perlindungan kesehatan karyawan. Namun, perusahaan meyakinkan para karyawan bahwa jika terjadi sesuatu, tanggung jawabnya ada pada perusahaan, sehingga para *sales* merasa aman ketika bekerja. Perusahaan juga tidak menyediakan fasilitas kesehatan misalkan klinik atau apotek di tempat kerja, namun menyediakan obat-obatan umum dan peralatan medis dasar untuk pertolongan pertama. Selain itu, perusahaan tidak memberikan subsidi atau bantuan keuangan tambahan, tetapi para pekerja di kantor dapat berpartisipasi dalam program patungan untuk membantu menanggung biaya pelayanan kesehatan tertentu. (3) Perusahaan tidak melaksanakan pemeriksaan kesehatan secara berkala, namun selalu memastikan bahwa karyawan berada dalam kondisi kesehatan yang baik sebelum melaksanakan tugasnya. Tujuan utamanya adalah mencegah kecelakaan atau suasana yang tidak diinginkan, dan jika karyawan dalam keadaan kurang sehat, perusahaan tidak akan mengizinkannya untuk bekerja sampai kondisinya membaik.

Adapun saran pada penelitian ini yaitu (1) Perusahaan perlu mempertimbangkan untuk menyediakan program asuransi keselamatan kerja atau perlindungan kesehatan bagi karyawan, terutama para *sales* yang tugasnya berada di luar kantor. Hal ini akan memberikan perlindungan lebih baik bagi karyawan saat bekerja. (2) PT. Cimory Cabang Singaraja perlu meningkatkan upaya dalam menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja, misalkan klinik atau apotek, untuk memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ansory, al fadjar, and Meithia. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Handoyono, Agnes Wahyu, and Setiawan. 2017. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata." *Agora* 5(1).
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Manullang M. 2016. *Strategy Management*. Medan: Perdana Publishing.
- Marom, Eggy Aufal, and Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT. Lion Metal Works Tbk." *Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60(1).
- Moenir, A. .. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P., and A. Judge Timothy. 2008. *Organizational Behavior 12th Ed. Terjemahan Oleh Diana Angelica, Ria Cahyani Dan Abdul Rasyid*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2007. "Analisa Stres Kerja Pada Kondisi Kerja Dan Beban Kerja Perawat Dalam Klasifikasi Pasien Di Ruang Rawat InapRUMKI TK II Putri Hijau Kedam I / BB Medan." USU, Medan.
- Tindige, P. F., J. Sepang, and F. Roring. 2018. "Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi & Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado." *Jurnal EMBA* 6(2):620–28.
- Zuldafrial, M. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.