

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian-Penelitian Terdahulu

Berikut ini peneliti akan menguraikan beberapa kajian penelitian terdahulu, tentang pembelajaran menulis resensi sebagai referensi atau paham acuan yang dilakukan peneliti. Bahan acuan ini berupa jurnal ilmiah, sebagai berikut.

Tabel 2.1. Hasil dari penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Dwipayani Bhistary dan Kusri Suwardi	2018	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana	Regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian terdahulu, persentase di peroleh bahwa nilai rata-rata dari keselamatan dan kesehatan kerja (X1) adalah 41.92 dengan standar deviasi 4.552 dan lingkungan kerja (X2) dengan rata-rata 44.54 dengan standar deviasi 3.600. Begitu juga dengan kepuasan kerja (Y) dengan nilai rata-rata 42.18 dengan standar deviasi 3.771. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari metode analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu regresi berganda, maka diperoleh hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja

					(K3) dan lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di mana sebesar 68,4% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 31,6% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Reza Maulana A, Djamhur Hamid, dan Mochamaad Djudi Mukzam	2015	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,713 atau 71,3% dengan signifikansi F sebesar 0,000, dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,461.
3	Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya	2017	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap	Metode penjelasan ( <i>explanatory</i> )	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja (X1)

			<p>Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)</p>		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) yang dibuktikan dengan nilai probabilitas <math>&lt; 0,05</math> yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Kemudian (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas <math>&lt; 0,05</math> yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Selanjutnya hasil penelitian dengan variabel (X1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas <math>&lt; 0,05</math> yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan hasil penelitian dengan variabel (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas <math>&lt; 0,05</math> yang berarti ada pengaruh yang signifikan, dan hasil penelitian dengan variabel (Y1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas <math>&lt; 0,05</math> yang berarti ada pengaruh yang signifikan.</p>
4	Era Ashari	2021	Pengaruh Kesehatan dan	Regresi linear	Hasil penelitian yaitu R-square sebesar 0,564

			<p>Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Palopo</p>	<p>sederhana dan Koefisiensi determinasi (<math>R^2</math>)</p>	<p>sehingga koefisien determinasi sebesar 56,4% (<math>0,564 \times 100\%</math>). Hasil ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 56,4%. Sedangkan sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0.789 dan nilai Thitung &lt; Ttabel (8.028 &lt; 2,012). Artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT.PLN Area Palopo.</p>
--	--	--	--	---	---

Sumber: <https://www.google.com>

## 2.2. Teori Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Menurut Ardana (2012:208) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat ditinjau dari

dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

### **2.2.1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja mengacu pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Penggunaan alat kerja harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, perlengkapan keselamatan kerja juga harus memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja nasional seperti penggunaan helm pengaman, jaket dan sepatu keselamatan.

Keselamatan kerja Menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Menurut Mangkunegara (2007), keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja baik jasmani maupun rohani pada khususnya, dan manusia pada umumnya, pekerja dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Bedasarkan pendapat para ahli di atas mengenai keselamatan kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan upaya dari

suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta upaya pencegahan bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan saat bekerja di perusahaan kerja.

#### **2.2.1.1. Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir (2006) indikator keselamatan kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik.
- b. Penempatan alat atau barang dilakukan dengan cara diberi tanda, batas, dan peringatan yang menandai. Persediaan-persediaan yang dapat digunakan sebagai sarana pencegahan, misalnya: alat pencegahan kebakaran (APAR), pintu darurat, kursi lontar untuk penerbangan pesawat tempur untuk membantu jika terjadi kecelakaan seperti: kotak P3K, tabung oksigen, sekoci di setiap kapal besar. Lingkungan sosial psikologis jaminan keamanan psikologis dapat dilihat dalam aturan-aturan perusahaan seperti berbagai jaminan pekerja.
- c. Aturan mengenai organisasi dan tata kerja harus diterapkan pada semua karyawan tanpa terkecuali. Masalah seperti itu sering kali menjadi penyebab utama kegagalan karyawan termasuk para esksekutif dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Perawatan dan pemeliharaan asuransi bagi pegawai yang melakukan pekerjaan yang berbahaya dan berisiko, serta kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi mencakup jenis dan tingkat peringatan yang dialami dalam suatu kecelakaan, keberadaan asuransi menciptakan ketenangan pikiran yang dapat ditingkatkan.

### **2.2.1.2. Tujuan Keselamatan Kerja**

Menurut Rivai (2004), tujuan keselamatan kerja antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas karena berkurangnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Rendahnya tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung karena pengajuan klaim yang lebih rendah.
- e. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar sebagai hasil dari peningkatan partisipasi dan rasa memiliki.
- f. Rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih baik karena citra perusahaan yang lebih baik.

### **2.2.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja**

Menurut Bambang Swasto (2011), ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Kondisi tempat kerja yang tidak aman.
  - 1) Layout pabrik, merupakan suatu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
  - 2) Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat objek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.

- 3) Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.
- b. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan.
- 1) Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana menggunakan peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
  - 2) Penggunaan pelindung diri. Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja.
  - 3) Penggunaan prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.
- c. Suasana kejiwaan karyawan.

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

### **2.2.2. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Buntarto, 2015:4)

Menurut Mangkunegara (2009:162) kesehatan adalah “keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis”.

#### **2.2.2.1. Indikator Kesehatan Kerja**

Tiga indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2006) adalah:

a. Lingkungan medis

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

- 1) Kebersihan lingkungan kerja.
- 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- 3) Sistem pembuangan limbah dan limbah industry.

b. Kesehatan lingkungan tenaga kerja upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya dapat dilihat dari penyediaan fasilitas air bersih dan kamar mandi.

c. Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja.

#### **2.2.2.2. Tujuan Kesehatan Kerja**

Menurut Kurniawidjaja (2010:112) tujuan kesehatan kerja adalah “supaya karyawan sehat, bugar dan terhindar dari gangguan kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak berkaitan dengan pekerjaan”.

- a. Untuk mempromosikan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial tertinggi dari semua pekerja.
- b. Mencegah pekerja dari gangguan kesehatan akibat kondisi kerja.
- c. Melindungi pekerja dari semua faktor bahaya kesehatan.
- d. Menempatkan dan memelihara pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologisnya yang secara singkat dapat dikatakan sebagai penyesuaian kerja bagi manusia dan setiap manusia dengan pekerjaannya. Sehingga setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

#### **2.2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja**

- a. Beban kerja

Beban kerja merupakan beban fisik dan mental yang harus ditanggung oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Kementerian Kesehatan, 2009). Sedangkan menurut Suklakmono (2004), tubuh manusia dirancang untuk melakukan kerja, massa otot yang beratnya hampir sama dengan berat badan, memungkinkan untuk menggerakkan tubuh. Setiap beban kerja yang diterima pekerja harus sesuai dengan keterbatasan fisik, kognitif dan manusianya. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

- 1) Tugas fisik: beban yang diangkat/diangkut, sikap kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi/lapangan kerja, dll.
- 2) Tugas psikologis: tingkat kesulitan, tanggung jawab, dll.
- 3) Organisasi kerja: lama waktu kerja, shift kerja, sistem remunerasi, sistem kerja, istirahat, sistem pendelegasian tugas/wewenang.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan terdekat dari seorang pekerja. (Kepmenkes, 2010). Menurut Harrington dan Gill (2003), secara garis besar faktor dari lingkungan kerja yang dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja adalah:

- 1) Faktor fisik
  - a) Sebuah suara/kebisingan,
  - b) Suhu/iklim: suhu panas, suhu dingin,
  - c) Sumber panas: matahari, tungku, dapur, ketel, pencahayaan,
  - d) Tekanan panas dipengaruhi oleh: sumber panas, radiasi matahari, panas tubuh, kecepatan udara, kelembaban, suhu nyaman: 24-26OC, perbedaan suhu di luar dan di dalam tidak lebih dari 50C, kelembaban udara yang baik: 65-95%, dampak iklim yang buruk.
- 2) Faktor fisiologis (ergonomis)

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi keserasian antara tenaga kerja dengan pekerjaannya (cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban kerja) ketidaksesuaian faktor-faktor diatas dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, nyeri otot, nyeri punggung, cedera punggung dan lain-lain. Menurut Silaban

(2012), tenosinovitis styloid radial disebabkan oleh gerakan berulang, pergerakan tenaga yang berlebihan dan postur gerakan tangan yang canggung.

### **2.3. Manfaat Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Perusahaan berhasil apabila dapat meminimalkan resiko kecelakaan kerja, dengan adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan benar, yang sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP), maka perusahaan dapat terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan para pekerja, adapun beberapa manfaat pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja Ishak (2004:54), pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan karyawan terbagi menjadi dua yaitu:

#### a. Manfaat Ekonomi

- 1) Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
- 2) Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi SDM.
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman, selain itu juga karena motivasi kerja yang meningkat.

#### b. Manfaat Psikologis

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan motivasi dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- 3) Perusahaan akan merasa bangga bahwa telah ikut serta dalam melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional.
- 4) Serta nama perusahaan akan menjadi baik.

#### **2.4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, sosial dan psikologi.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- e. Agar meningkatkan semangat , keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

#### **2.5. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Miner, mengatasi masalah K3 dapat dilakukan melalui Psikologi Keselamatan (*Safety Psychology*) yang lebih fokus terhadap pencegahan terjadinya kecelakaan, dengan meneliti mengapa dan bagaimana kecelakaan bisa terjadi.

#### **2.6. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan kesehatan kerja harus di perhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah yang baik agar setiap karyawan mendapatkan jaminan keamanan. Adapun peraturan perundang-undangan di Indonesia yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja antara lain sebagai berikut:

a. Undang-Undang No. 36 Tahun 2009

Undang-undang ini menggantikan Undang-undang No.23 tahun 1992 Tentang kesehatan. Undang-undang ini menetapkan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan, dan setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau.

b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Undang-undang ini menjelaskan mengenai ketenagakerjaan menetapkan pada hakikatnya hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur kepentingan saja tetapi termasuk kepentingan masyarakat pemberi kerja dalam pasal 86 sampai dengan 87 undang-undang ini di tetapkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dan setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan dan pelaksanaanya di atur sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan ini. Undang-undang ini meliputi:

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- 2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

- 3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, perusahaan, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970

Undang-undang keselamatan kerja yang di gunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana, dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Undang-undang ini meletakkan dasar-dasar pelaksanaan kesehatan kerja, seperti yang tercantum dalam pasal 3 dan pasal 8 dalam pasal 3 diatur tentang:

- 1) Pemberian pertolongan pada kecelakaan mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja.
- 2) Memberikan kebersihan, kesehatan, dan ketertiban serta memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.

Sedangkan pasal 8 diatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk memeriksakan kesehatan pekerja yang akan di terima maupun akan di pindahkan, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Undang-Undang Keselamatan Kerja yang berlaku di Indonesia sekarang adalah Undang-Undang Keselamatan Kerja (UUKK) No. 1 Tahun 1970. Undang-undang ini merupakan Undang-undang pokok yang memuat aturan dasar atau ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja di segala macam tempat kerja yang berada di wilayah kekuasaan hukum NKRI.

## **2.7. Teori Tentang Kinerja Karyawan**

Menurut Riani (2011), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Ilyas, Yaslis. (2018:89). Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien.

Dhama (2010), mengemukakan bahwa hampir tidak semua cara mengukur kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Sebuah kuantitas, yaitu jumlah produk yang harus diselesaikan, kuantitas produk tidak hanya mencakup volume keluaran tetapi juga mencakup kontribusi pekerja.

- b. Mutu, jaminan mutu yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kualitas produk termasuk akuisisi serta akurasi.
- c. Ketepatan waktu, sesuai atau tidak dengan waktu yang diberikan atau direncanakan.

### **2.7.1. Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208), terdiri dari 5 (lima) yaitu :

#### **a. Kualitas**

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

#### **b. Kuantitas**

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

#### **c. Ketepatan waktu**

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

#### **d. Pengawasan**

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan Dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

e. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu: (Malthis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2014:234).

- a. Pencapaian Target Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan berdasarkan target yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Disiplin Taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dia bekerja.
- c. Hasil Kerja, Hasil kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- d. Efektivitas dan Efisien Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### **2.7.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson (2009), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan. Merupakan tingkat baik buruknya pekerjaan yang diterima oleh seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan.
- b. Kuantitas Pekerjaan. Ini adalah jumlah beban kerja atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja pada pekerjaan baru.
- c. Proses penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dalam kemampuan karyawan untuk memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerja Tim. Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas vertical atau kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama horizontal merupakan faktor penting dalam kehidupan suatu organisasi, yaitu dimana antara pimpinan organisasi dengan karyawan terjalin hubungan yang kondusif dan timbale balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreativitas. Adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatifnya sendiri yang dianggap mampu efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru untuk kemajuan-kemajuan organisasi.
- f. Inisiatif. Meliputi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan beberapa pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil langkah pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Thoha (2015:97) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Adapun faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi atau perusahaan meliputi: hirarki organisasi, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya.

## **2.8. Teori Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut.

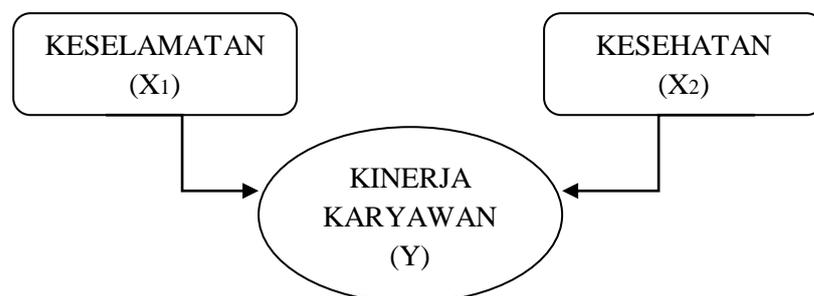
## **2.9. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna,2019). Prabu Mangkunegara (2016) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Suryadi Prawirosentono (2018:2) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Keselamatan dan Kesehatan Kinerja Karyawan.

## 2.10. Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian yaitu konsep suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya, kerangka penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Konseptual

### **2.11. Hipotesis**

Sugiyono (2020:63) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga adanya Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan.