

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja karyawan**

###### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson dalam septianto (2010), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Menurut Erisna (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) dalam Erisna (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016:208-210) ada enam, yaitu:

### 1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

### 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

### 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

### 4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

### 5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

### 6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

## 3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal dari karyawan tersebut. Faktor internal seperti kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi karyawan dan faktor eksternal seperti Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Malthis & Jakson, 2006) yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan fisik, iklim kerja, bonus, motivasi, interseleksi, kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

### **2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### 1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu aspek perlindungan yang harus didapatkan karyawan atas dasar kemanusiaan yang meliputi kondisi fisik karyawan untuk dapat bekerja secara optimal tanpa terganggu unsur yang mengganggu kesehatan seperti virus, radiasi, bahan kimia berbahaya, asupan makan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:792), “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”. Sedangkan menurut Rachmawati (2008:171) “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawat dan mempertinggi efisiensi dan daya Kepuasan Kerja Karyawan tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

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 membayari 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.

Menurut (Mangkunegara, 2003) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2002) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat digaris bawahi keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu landasan yang dimana dalam pengaturannya dan pelaksanaannya diperuntungkan untuk memberikan hak perlindungan sebagai khalayak manusiawi.

## 2. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Sumamur, 2005:7) ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus mencakup hal dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat pelindung kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Ruang kerja yang sehat
5. Penerangan diruang kerja

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 112-115), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

#### a. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

#### b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

#### c. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan

tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab

teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senatiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat

mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, team work dan produktivitas karyawan.

Penelitian tersebut dijelaskan dalam table sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kahfiardi Fajri Hamidah Nayati Utami Arik Prasetya,(2017)	Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap	Keselamatan kerja Kesehatan kerja (X <sub>1</sub> )  Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	Analisis Deskriptive	Menurut penelitian yang dilakukan pada PT BRANTAS ABIPRAYA (PERSERO),

		kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan pt brantas abipraya (persero) dalam proyek pembangunan wisma atlet kemayoran)	Kinerja karyawan (Y)		Program kesehatan yang diterapkan dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan mendapatkan perlindungan kesehatan
2.	Ria Damayanti, Nurlaela, Sarah Usman	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pt pulau lemon manokwari	Keselamatan kerja ( $X_1$ ), Kesehatan kerja ( $X_2$ ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji $R^2$ , uji t dan uji F	Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan
3.	Frizal Firmanzah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area	Keselamatan kerja ( $X_1$ ), Kesehatan kerja ( $X_2$ ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Deskriptif Analisis Inferensial Analisi Regresi Linear Berganda	Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

		Kediri Distribusi Jawa Timur)			
4.	Endi Rahman, Ronaldi Umar, Agus Marhaba	Pengaruh program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Gema nusantara jaya gorontalo utara	Program kesehatan dan keselamatan kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi linier berganda Koefisien Regresi (Uji Hipotesis/ Uji t) Analisis koefisien determinasi,	Bahwa variabel Program Keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 26,5%.

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan rencana dengan rencana yang akan dilakukan oleh penulis:

#### 1. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis terdapat pada variable bebasnya yang menggunakan variable keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian pada variable terikatnya juga terdapat persamaan yaitu variabel kinerja karyawan.

Perbedaan terdapat pada variable terikatnya yang ada dua menggunakan kepuasan kerja, kinerja karyawan. Sedangkan penulis hanya menggunakan satu variable yaitu kinerja karyawan. Perbedaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif sedangkan penulis analisis regresi berganda.

#### 2. Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Persamaan juga terdapat pada variabel terikatnya yang menggunakan variabel kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

### 3. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Persamaan juga terdapat pada variabel terikatnya yang menggunakan variabel kinerja karyawan.

Perbedaan terdapat pada metode penelitian yang digunakan ada tiga yaitu analisis deskriptif, analisis inferensial, analisis regresi berganda sedangkan penulis ada satu yaitu analisis regresi berganda.

### 4. Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian pada variabel terikatnya juga terdapat persamaan yaitu variabel kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

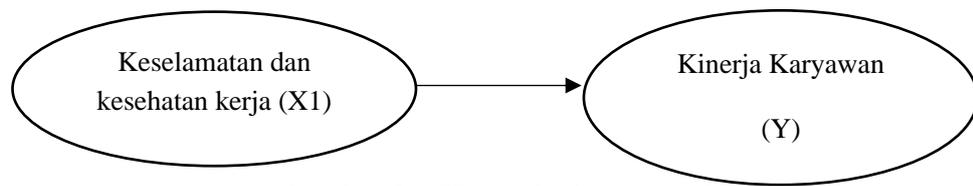
### **2.3.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Suma'mur (2005), keselamatan kerja erat kaitannya dengan kinerja dan peningkatan produksi. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan berhubungan dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi. Menurut

Suma'mur (2006) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Dari tinjauan pustaka, maka disusun kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan pengaruh antar variabel, model dibawah ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara ataupun dengan dugaan tentang apa saja yang peneliti amati dalam usaha untuk mematumhinya. Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.