

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan kelamatan, kesehatan kerja dan kinerja karyawan beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut dengan keselamatan, kesehatan dan kinerja karyawan.

2.1.1 Keselamatan Kerja

Pada dasarnya setiap instansi atau perusahaan menginginkan tingkat keselamatan karyawan yang baik. Keselamatan harus selalu terpenuhi, bahkan harus ditingkatkan agar karyawan merasa aman dan nyaman pada saat bekerja.

Pengertian keelamatan kerja menurut Simanjuntak dalam Lijan Sinambela (2017: 365), menjelaskan bahwa kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Sementara itu menurut Silalahi dalam Lijan Sinambela (2017: 367), kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Menurut Slamet dalam Lijan Sinambela (2017:362), mendefinisikan keselamatan kerja sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, sebab pada hakikatnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas. Keselamatan

kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Menurutnya terdapat empat unsur yang dapat menunjang keselamatan kerja, yaitu

- (a) adanya unsur-unsur keamanan dan keselamatan kerja;
- (b) adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja;
- (c) teliti dalam bekerja; dan
- (d) melaksanakan prosedur kerja dengan memerhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir (2016: 274) faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja sebagai berikut :

a) Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

b) Kualitas peralatan kerja

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan

perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.

c) Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal yang berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja. Maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian karyawan.

d) Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja.

e) Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

2.1.1.2 Fungsi Keselamatan Kerja dan Unsur yang Menunjang Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir (2016: 75), fungsi dari keselamatan kerja sebagai berikut :

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek yang dapat membahayakan keselamatan para kerja.
2. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program.
3. Menerapkan mendokumentasikan dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

2.1.1.3 Indikator keselamatan kerja

Menurut Moenir dalam Afrizal Firmansyah, dkk (2017: 2), indikator keselamatan kerja adalah :

1. Lingkungan kerja secara fisik
 - a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
 - b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.

2. Lingkungan sosial psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi :

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

2.1.2 Kesehatan Kerja

Selain keselamatan kerja perusahaan menginginkan tingkat kesehatan karyawan yang baik. Kesehatan harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar kondisi tubuh menjadi lebih baik lagi. Karena kesehatan kerja merupakan suatu situasi dan kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis oleh organisasi kepada karyawannya.

Menurut Parkins dalam Lijan Sinambela (2017:364) kesehatan didefinisikan sebagai keadaan seimbang yang dinamis dan seimbang antara bentuk tubuh dan fungsi yang dapat mengadakan penyesuaian, sehingga dapat mengatasi gangguan dari luar. Kondisi kesehatan karyawan harus menjadi

perhatian, karena karyawan adalah penggerak atau asset konstruksi. Jadi, kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja.

Sebagaimana dikemukakan ILO/WHO dalam Lijan Sinambela (2017:364) bahwa kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental, dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja disemua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi, dan diringkas sebagai adaptasi.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi di lingkungan kerja yang bebas dari penyakit fisik dan mental. Perusahaan menjalankan program kesehatan kerja untuk menjaga kesehatan kerja karyawannya secara fisik dan mental agar produktivitas mereka dapat pula terjaga dan meningkat.

Sementara itu, menurut Swasto dalam Indria Al-Khaustar, dkk (2013: 3), kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016: 277), faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja adalah:

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di

dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula di ruangan yang terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik. Kualitas udara di ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang perlu diberikan kepada karyawan adalah misalnya penutup mulut untuk kondisi udara yang berdebu. Demikian pula untuk udara yang terlalu panas harus diberikan pendingin yang cukup. Dengan kualitas udara yang baik maka karyawan akan selalu sehat, demikian pula sebaliknya jika kualitas udara kurang baik akan mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

2. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang membahayakan kesehatan harus segera di atasi. Oleh karena itu faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

3. Kebisingan

Artinya suara yang ada dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan

ruangan yang kedap suara atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

4. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia, akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

5. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

2.1.2.2 Aspek-aspek Kesehatan Kerja :

Menurut UU Nomor 23 Tahun 20014 dalam Lijan Sinambela (2017: 363), dijelaskan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, sosial, dan mental yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek sebagai berikut :

1. Kesehatan fisik terwujud jika seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal dan tidak memperoleh gangguan.
2. Kesehatan mental (Jiwa) mencakup 3 komponen, yakni pikiran, emosional dan spiritual. Dalam hal ini, (a) pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran; (b) emosional terlihat sehat dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih dan sebagainya; (c) spiritual sehat tercermin dari cara seseorang mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan, dan sebagainya terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan agama yang di anutnya.
3. Kesehatan sosial terwujud jika seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara normal, tanpa membedakan ras, suku, agama, atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan saling menghargai.
4. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat apabila seseorang (yang sudah dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat mendukung hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial. Sementara itu, bagi yang belum dewasa (siswa atau mahasiswa) dan lansia (pensiunan) batasan tersebut tidak berlaku. Bagi kelompok tersebut yang berlaku adalah produktif secara sosial yakni mempunyai kegiatan yang berguna bagi kehidupan mereka nantinya misalnya

berprestasi dalam akademik untuk siswa dan mahasiswa, dan kegiatan sosial, keagamaan, atau pelayanan kemasyarakatan lainnya bagi lansia.

2.1.2.3 Fungsi Kesehatan Kerja :

Menurut Kasmir (2016: 70), Fungsi dari Kesehatan Kerja sebagai berikut:

1. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
2. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
3. Memberikan saran, informasi, pelatihan, dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
4. Memantau kesehatan para pekerja.
5. Terlibat dalam proses rehabilitas pekerja yang mengalami sakit/kecelakaan kerja.
6. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

2.1.2.4 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Mannulang dalam Afrizal Firmansyah, dkk (2017: 3), indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan.

- a) Kebersihan lingkungan kerja
- b) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c) System pembuangan sampah dan limbah insdustri
- d) Jaminan perlindungan tenaga kerja

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemelihara kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja instansi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing instansi. Hanya instansi yang memiliki daya saing tinggi yang akan tetap eksis dalam era kompetitif ini. Instansi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Perubahan ini terjadi di lingkungan instansi, baik internal maupun eksternal akan membawa konsekuensi logis kepada perubahan sumber daya manusia pengelola instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu konsep dan strategi pengembangan

sumber daya manusia yang ditujukan agar kinerja maksimal pegawai dalam sebuah organisasi dapat dicapai dengan baik sehingga dapat menjaga kelangsungan kehidupan organisasi dimasa mendatang.

Menurut Kusuma (2017: 10), kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Lijan Sinambela (2017: 481), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017: 7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2017: 480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, dalam Lijan Sinambela 2017: 480).

Menurut Prawirosentono dalam Lijan Sinambela (2017: 481), kinerja adalah 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.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Kokok Sunariyanto (2014: 6), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Mempunyai keahlian skill yang tinggi
2. Bersedia bekerja dengan gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Mempunyai harapan masa depan yang lebih baik

Menurut Gibson (2014: 6) ada tiga faktor yang mempengaruhi latar belakang terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan, kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.

2. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain – lain

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) menilai maupun kelompok dalam suatu aktivitas yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017: 86), terdapat tujuh indikator kinerja, antara lain:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dicapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasil yang dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang

mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselematan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan

terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan.

Menurut Siagian dalam Merysa Anjani, dkk (2014: 4) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah.

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan kesehatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Pencegahan kecelakaan adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan. Kondisi fisik karyawan dapat ditinjau melalui penyakit, ketegangan, dan tekanan seperti halnya melalui kecelakaan sebagian besar usaha K3 sedang diarahkan pada pencegahan penyakit yang timbul dari lingkungan tempat kerja lebih-lebih lagi, kesehatan karyawan yang telah mengakibatkan suatu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan kinerja rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang

rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan prestasi kerja serta lebih produktif.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2

Penelitian terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Fahrizi (2014)	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Sriwijaya Utama, Bandar Lampung)	Ada pengaruh positif dengan adanya pelaksanaan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No:2 (69- 75).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Kokok Sunariyanto (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton memiliki pengaruh yang signifikan positif.	Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2 No 3, Juli 2014..
3	Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Kediri Distribusi Jawa Timur)	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variable bebas mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 42, No. 2, Januari 2017.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Indria Al Kaustar, Bambang Swasto S, Mochamad Al Musadieg (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PR. Sejahtera Abadi Malang)	Adanya pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil uji t variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel lainnya, maka variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6, No.2 Desember 2013.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Ratih Dwi Kartikasari, Bambang Swasto (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Surya Asbes Cement Group Malang)	Adanya pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh sifatnya positif yang berarti bahwa peningkatan program-program keselamatan kerja maupun kesehatan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 44, No. 1 Maret 2017.
6.	Merysa Anjani, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. International	Memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dimana menerapkan peraturan K3 maka setiap pekerja akan	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9, No. 1 April 2014.

		Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)	merasa aman	
7.	Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan)	Semua variabel yang diteliti berpengaruh secara signifikan	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5, No. 2 Oktober 2014.
8.	Dewi Ratna Kemala (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada <i>MHE Maintenance Departmen</i> Badak NGL Bontang)	Variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 5, No. 1, 2017: 1-7

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi yang pada umumnya memiliki tujuan tertentu ingin dicapai dengan baik dan maksimal. Agar semuanya dapat tercapai diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, hal ini juga harus didukung dengan kesehatan kerja yang baik dan keselamatan dalam bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan yang bersekala cukup besar tentunya perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, maka harus meningkatkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja setiap karyawan.

Menurut Slamet dalam Lijan Sinambela (2017:362), mendefinisikan keselamatan kerja sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, sebab pada hakikatnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas. . Keselamatan kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Menurutnya terdapat empat unsur yang dapat menunjang keselamatan kerja, yaitu

- (a) adanya unsur-unsur keamanan dan keselamatan kerja;
- (b) adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja;
- (c) teliti dalam bekerja; dan
- (d) melaksanakan prosedur kerja dengan memerhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Menurut Parkins dalam Lijan Sinambela (2017:364) kesehatan didefinisikan sebagai keadaan seimbang yang dinamis dan seimbang antara

bentuk tubuh dan fungsi yang dapat mengadakan penyesuaian, sehingga dapat mengatasi gangguan dari luar. Kondisi kesehatan karyawan harus menjadi perhatian, karena karyawan adalah penggerak atau asset konstruksi. Jadi, kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja.

Adapun aspek-aspek Kesehatan Kerja :

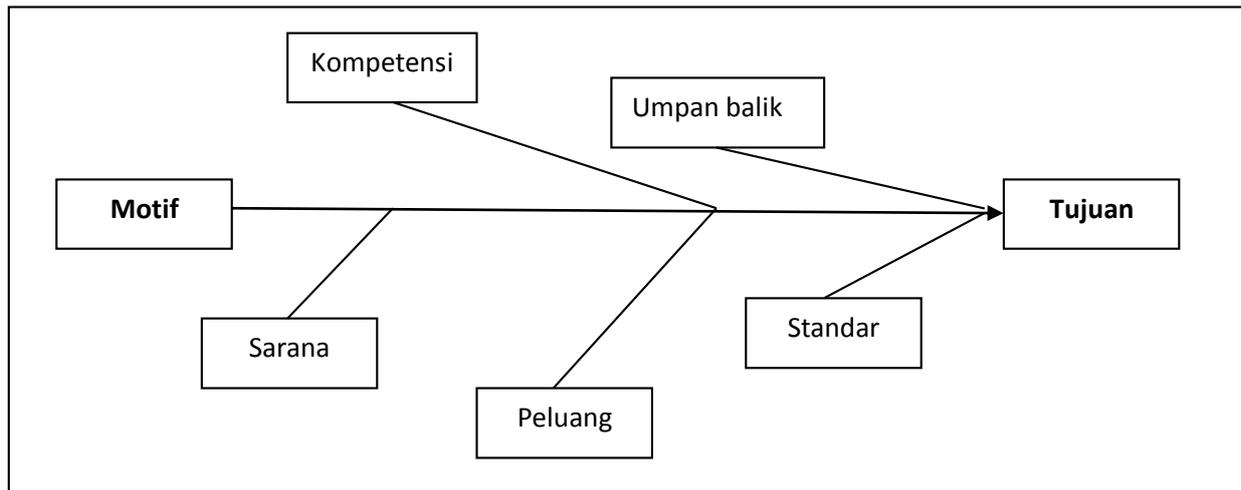
1. Kesehatan fisik.
2. Kesehatan mental (Jiwa)
3. Kesehatan sosial

Menurut Lijan (2011: 480) “Menerangkan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”

Menurut Kusuma (2017: 10), kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu.

Adapun indikator kinerja menurut Kusuma (2017: 86) adalah sebagai berikut :

- a) Tujuan (*Goals*)
- b) Standar (*Standard*)
- c) Umpan balik (*Feedback*)
- d) Alat atau Sarana (*Means*)
- e) Kompetensi (*Competence*)
- f) Motif (*Motive*)
- g) Peluang (*Opportunity*)



Gambar 2.1 Indikator Kinerja

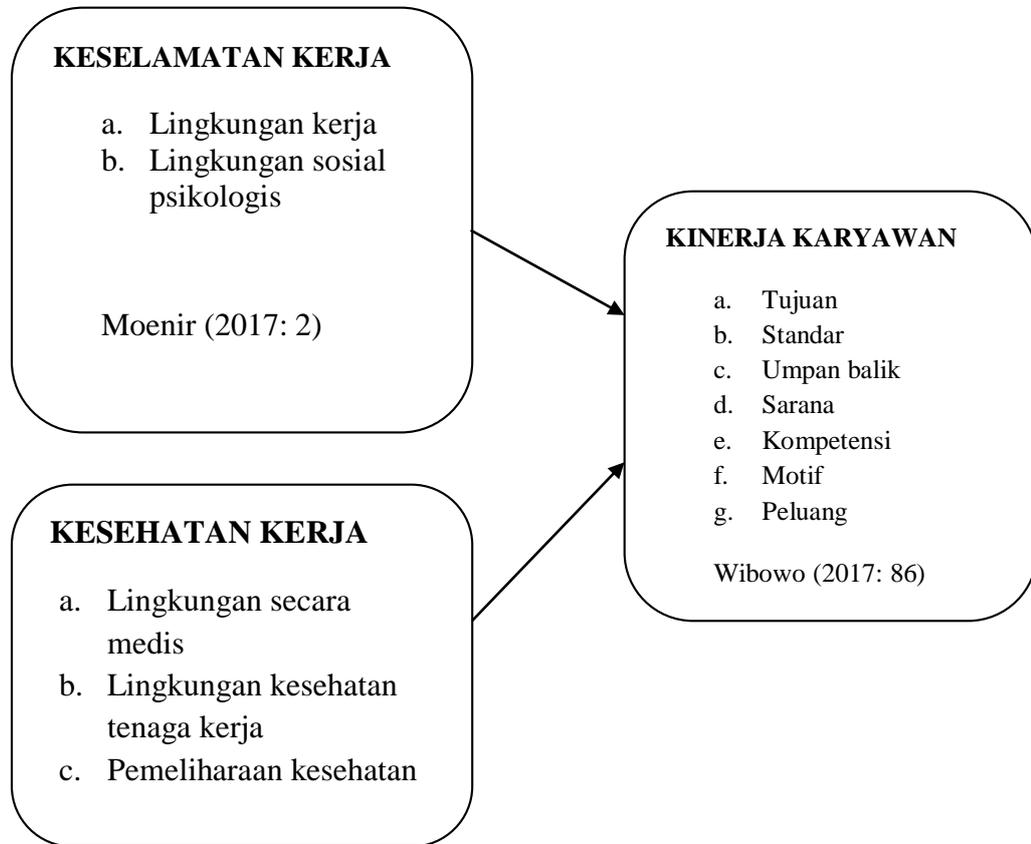
Sumber: Prof. Dr. Wibowo, Manajemen Kinerja. 2017: 86.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketika organisasi tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja harus diutamakan dalam sebuah organisasi dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas dan financial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu.

Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat banyak bahaya maka mengakibatkan turunnya terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dijelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja itu bertolak belakang, tetapi keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dalam sebuah organisasi harus bisa mementingkan keselamatan dan kesehatan kerja agar bisa tercapainya tujuan

sebuah organisasi dan harus menjadi acuan bagi semua karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan model kerangka pemikiran dapat dilihat dari Gambar 2.2 sebagai berikut.



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran

2.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut : **Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar.**