

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pembelajaran dan bahan pembanding, peneliti menggunakan 6 penelitian terdahulu:

1. **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi Pada PT. Ecogreen) oleh Rijuna Dewi (2006). Penelitian ini menggunakan:

- a. Variabel keselamatan kerja, yang memiliki indikator lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja sosial.
- b. Variabel kesehatan kerja, yang memiliki indikator pejabat yang berwenang unsur karyawan, komitmen dan kebijakan.
- c. Variabel kinerja, yang memiliki indikator sumber daya manusia, kerusakan produk.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa K3 berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

2. **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan** (Studi pada CV. Sahabat di Klaten) oleh Sulisyarini (2006).

- a. Variabel keselamatan kerja, yang memiliki indikator jaminan keselamatan
- b. Variabel kesehatan kerja, yang memiliki indikator lingkungan kerja dan jaminan kesehatan.
- c. Variabel produktivitas kerja, memiliki indikator kuantitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan program K3 berpengaruh simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.”** (Studi pada PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas) oleh Nia Indriasari (2008).

- a. Variabel keselamatan kerja, yang memiliki indikator lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan sosial psikologis
- b. Variabel kesehatan kerja, yang memiliki indikator kondisi kerja, sarana kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
- c. Variabel kinerja karyawan, yang memiliki indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa K3 berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

4. **“Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan** (Studi pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya) oleh Christianti (2009).

- a. Variabel kesehatan kerja , yang memiliki indikator lingkungan kerja secara medis dan sarana kesehatan.
- b. Variabel keselamatan kerja, yang memiliki indikator prosedur keselamatan, pejabat yang berwenang, unsur karyawan.
- c. Variabel produktivitas kerja, yang memiliki indikator kualitas , kuantitas dan kecepatan waktu.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan program K3 berpengaruh simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”** (Studi pada PT. Bentol Prima Malang) oleh Arif Kurniawan (2009).

- a. Variabel keselamatan kerja, yang memiliki indikator jaminan keselamatan

- b. Variabel kesehatan kerja, yang memiliki indikator jaminan kesehatan.
- c. Variabel kinerja karyawan, yang memiliki indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa K3 berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

6. **“Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja** Karyawan (Studi pada PT . Petrokimia Gresik) oleh Ummu Aufaniyah (2011)

- a. Variabel keselamatan kerja , yang memiliki indikator lingkungan kerja secara fisik, lingkungan kerja sosial.
- b. Variabel kesehatan kerja, yang memiliki indikator lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja.
- c. Variabel kepuasan kerja, yang memiliki indikator kualitas dan kemampuan fisik karyawan, kondisi lingkungan dan interaksi antara karyawan, kualitas disiplin karyawan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan program K3 berpengaruh simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil
1.	Dewi, (2006), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan	Keselamatan kerja (X1)	Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja sosial.	Uji validitas dan reliabilitas dalam mengukur	Berdasarkan pengujian analisis regresi, keselamatan

	Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada PT. Ecogreen)	Kesehatan kerja (X2)	Penjabat yang berwenang unsur karyawan, komitmen dan kebijakan	variabelnya, sedangkan analisis regresi berganda serta menggunakan uji F dan uji t	kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) serta dapat memprediksi variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial melalui uji t dengan tingkat signifikansi $< 0,005$ dan nilai t hitung $> t$ table pada taraf signifikansi 5%. Dan untuk F hitung diperoleh berdasarkan output regresi adalah $18.547 >$ dari F table 3,32, maka $H_0$ diterima artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
		Kinerja karyawan (Y)	Sumber daya manusia, kerusakan produk.		
2.	Sulisyarini, (2006), Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Sahabat di Klaten)	Keselamatan kerja (X1)	Jaminan keselamatan	Uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas	Berdasarkan pengujian asumsi klasik, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan (nyata) serta dapat memprediksi variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) secara parsial melalui uji t dengan tingkat
		Kesehatan kerja (X2)	Jaminan lingkungan kerja dan jaminan kesehatan.		
		Produktivitas kerja (Y)	Kuantitas kerja dan kualitas kerja.		

					<p>signifikansi &lt; 0,005 dan nilai t dengan tingkat signifikansi &lt; 0,005 dan nilai t hitung &gt; t table pada taraf signifikansi 5%. Dan untuk F hitung diperoleh berdasarkan output regresi adalah 15.987 &gt; dari F table 2.65, maka <math>H_0</math> diterima artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.</p>
3.	<p>Indriasari, (2008), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terdapat Kinerja Karyawan.” (Studi pada PT. Surabaya Agung Industri Pulp &amp; Kertas)</p>	<p>Keselamatan kerja (X1)</p> <p>Kesehatan kerja (X2)</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan sosial psikologis</p> <p>Kondisi kerja, sarana kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.</p> <p>Kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, didapat hasil hipotesis variabel keselamatan kerja sebesar 0,230 atau 23%. Namun untuk kasus di PT. Surabaya Agung Industri K3 bukanlah variabel penentu kinerja yang utama karena variabel ini hanya mempunyai nilai sebesar 0,363 atau 36,3%, ini berarti masih ada 63,7% variabel yang menentukan</p>

					kinerja karyawan.
4.	Christianti (2009) “Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT.DOK dan Perkapalan Surabaya)”	Kesehatan Kerja (X1)	Lingkungan kerja secara medis dan sarana kesehatan.	Uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, metode analisis deskriptif, metode analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda serta menggunakan uji F dan Uji t	Program K3 Pengaruh simultan menyatakan bahwa F hitung 7,485 yang lebih besar dari nilai F table 4,17 maka $H_0$ ditolak signifikan. Dan berpengaruh Parsial, nilai t hitung untuk program kesehatan 2,494 > t table 2,048 maka $H_0$ ditolak, kesehatan kerja dan keselamatan 2,102 > t table 2,048 maka $H_0$ ditolak keselamatan berpengaruh signifikan.
		Keselamatan Kerja (X2)	Prosedur keselamatan, pejabat yang berwenang, unsur karyawan.		
		Produktivitas (Y)	Kualitas Produk, Kuantitas produk, ketepatan waktu.		
5.	Kurniawan, (2009), Pengaruh Program Kesehatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bentol Prima Malang)	Keselamatan kerja (X1)	Jaminan keselamatan	Uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi linier berganda.	Berdasarkan pengujian Analisis Regresi, Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) serta dapat memprediksi variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara parsial
		Kesehatan kerja (X2)	Jaminan kesehatan		
		Kinerja karyawan (Y)	Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.		

					<p>melalui uji t dengan tingkat signifikansi <math>&lt; 0,005</math> dan nilai t hitung <math>&gt; t</math> table pada taraf signifikansi 5%. Dan untuk F hitung diperoleh berdasarkan output regresi adalah <math>80,598 &gt;</math> dari F table <math>2,990</math>, maka <math>H_0</math> diterima artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.</p>
6.	<p>Aufaniyah (2011)  “Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT.Petrokimia Gresik) (2011)</p>	<p>Keselamatan kerja (X1)</p> <p>Kesehatan kerja (X2)</p> <p>Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial.</p> <p>Lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja</p> <p>Kondisi lingkungan dan interaksi antara karyawan, kualitas disiplin kerja.</p>	<p>Uji validitas, uji reliabilitas, kuesioner, dokumentasi dan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Program K3 pengaruh simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel terikat apabila nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari <math>0,05(5\%)</math> atau F hitungnya lebih besar dari F tabel (<math>3,231</math>). Dan untuk uji t bisa dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari <math>0,05(5\%)</math> yaitu sebesar <math>0,014</math> dengan t hitung yang lebih besar dari t table (<math>2,021</math>).</p>

Sumber: Penelitian Skripsi (Dewi (2006), Sulisyarini (2006), Indriasari (2008), Christian (2009), Kurniawan (2009), Aufaniyah (2011)).

Pada penelitian saat ini judul penelitian yang diajukan adalah “**Pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**” (Studi pada PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang).

Penelitian ini menggunakan:

1. Variabel kesehatan kerja memiliki indikator kondisi bebas dari gangguan fisik dan kondisi bebas dari gangguan mental.
2. Variabel keselamatan kerja memiliki indikator kondisi aman, peraturan perundang-undangan keselamatan kerja, perlengkapan keselamatan kerja dan pengawasan kerja.
3. Variabel lingkungan kerja, memiliki indikator lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.
4. Variabel kinerja, memiliki indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama tim.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian yang saya lakukan**

<b>Judul</b>	<b>Lokasi</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Alat Analisis</b>
Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan	PT. Rajawali I Unit Kreet Baru Bululawang Malang	X1: Kesehatan kerja X2: Keselamatan kerja X3: Lingkungan Kerja Y : Kinerja	-Variabel kesehatan kerja memiliki indikator kondisi bebas dari gangguan fisik dan kondisi bebas dari gangguan mental. -Variabel keselamatan kerja memiliki indikator kondisi aman, peraturan undang-undang keselamatan, perlengkapan keselamatan kerja dan pengawasan kerja. -Variabel lingkungan kerja memiliki indikator lingkungan fisik dan lingkungan non fisik -Variabel kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda

			memiliki indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama tim.	
--	--	--	--	--

Pada tabel 2.1 dan 2.2 dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan kali ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis tentang “ **Pengaruh kesehatan , keselamatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kreet Baru Bululawang-Malang**” ada beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya diantaranya adalah:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian kali ini akan dilakukan di perusahaan BUMN PG. Kreet Baru Bululawang-Malang yaitu dimana perusahaan ini penghasil gula terbesar yang ada di Malang menggunakan peralatan canggih yang memiliki risikonya sangat tinggi terhadap kecelakaan kerja. Maka peneliti merasa lokasi penelitian ini sangat cocok dengan tema yang diambil.

2. Psikologi dan karakter / topologi manusia

Perbedaan yang kedua penelitian, peneliti secara langsung akan terjun kelapangan (lokasi pabrik) untuk mengetahui proses produksi dari kaca mata peneliti terdapat berbagai macam karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan, sehingga dalam pengisian kuesioner karyawan mempunyai persepsi yang berbeda-beda tentang masing-masing pernyataan.

3. Konsep/ cara berfikir (variabel)

Pada penelitian ini mempunyai konsep atau cara berfikir bahwa secara keseluruhan pengaruh kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.

**2.2 Kajian Teoritis**

**2.2.1. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Mangkunegara (2001:161) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Mangkunegara (2000:163). Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial. Lalu (2005:154). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh Malthis (2002:240).

Dalam agama islam kesehatan adalah salah satu nikmat Allah Ta'ala yang paling utama bagi seorang hamba. Bahkan sebagian menyebutkan bahwa kesehatan adalah kenikmatan yang paling utama secara mutlak. Oleh sebab itu, sangat pantas bagi mereka yang diberi taufik berupa kesehatan berusaha menjaganya dengan sebaik-baiknya.

Rasulullah SAW bersabda.

نِعْمَتَانِ مَغْبُورٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

*“Dua kenikmatan yang dilalaikan oleh kebanyakan manusia; (yaitu) kesehatan dan waktu luang.” (HR. Bukhori 125)*

Sehingga sudah pasti jelas kesehatan adalah salah nikmat yang harus dijaga dan disyukuri.

Menurut Mathis (2002:245) adalah kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Menurut Manullang (1990:87), adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian / keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Adapun faktor – faktor dari kesehatan kerja yang meliputi : lingkungan kerja secara medis, dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal – hal sebagai berikut: kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

Sarana kesehatan tenaga kerja upaya – upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari: penyediaan air bersih, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi, saran kamar mandi dan wc. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No.9 Tahun 1960, Bab 1 Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Menurut Veithzal (2004:102) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### A. Mengurangi timbulnya penyakit

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur.

Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

#### B. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

#### C. Memantau kontak langsung

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

#### D. Penyaringan genetik

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya

Dessler (2007:146). Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu, hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Malthis (2002:204).

Menurut Suma'mur (1996:1) Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan / kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja/ masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif. Terhadap penyakit-penyakit/ gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Jenis-jenis kesehatan kerja:

1. Sasaran adalah manusia
2. Bersifat Medis

Hakikat kesehatan kerja ada dua hal yaitu pertama sebagai alat untuk mencapai derajat tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja-pekerja bebas, dengan demikian dimaksudkan untuk kesejahteraan tenaga kerja. Dan yang kedua sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berlandaskan kepada meningkatnya efisiensi dan daya produktivitas faktor manusia dalam produksi. Hakikat tersebut selalu sesuai dengan maksud dan tujuan pembangunan di dalam suatu negara, maka keselamatan kesehatan kerja selalu diikuti sertakan dalam pembangunan tersebut. Suma'mur (1996: 2)

Manulang (2001:89) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Kesehatan kerja menurut Darmanto (1999:54) merupakan spesialisasi ilmu kesehatan / kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja /

masyarakat pekerja memperoleh derajat setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/ gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

Menurut Silalahi B (1995:109) perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja, yaitu:

#### A. Penyakit umum

Merupakan penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang, dan hal ini adalah tanggung jawab semua anggota masyarakat, karena itu harus melakukan pemeriksaan sebelum masuk kerja.

#### B. Penyakit akibat kerja

Dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya. Faktor penyebab bisa terjadi dari golongan fisik, golongan kimia, golongan biologis, golongan fisiologis, dan golongan psikologis.

Kekuatan yang tergambar dari berbagai unsur diantaranya adalah kekuatan fisik, kekuatan fisik tercermin dari bebasnya tubuh dari penyakit, kemampuan bergerak secara leluasa, hidup keras dan mampu memikul beban berat. Apabila terjadi kegemukan pada karyawan akan menimbulkan berbagai penyakit disamping malas bergerak, lemah semangat, mengantuk dan patah semangat. Rasulullah SAW bersabda.

مَا أَنْزَلَ اللَّهُ دَاءً إِلَّا أَنْزَلَ لِلْهُشْفَاءِ

*“Allah tidak menurunkan satu penyakit, tetapi juga menurunkan obatnya.”*

(At-Tirmidzi dalam Abu Hurairah radiallahu ‘anhu)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap manusia perlu menjaga kesehatannya agar dapat bekerja secara maksimal dan terhindar dari berbagai penyakit.

Dalam upaya menguraikan dalil-dalil yang tentang kesehatan, maka harus dicari terlebih dahulu tentang sistem kesehatan yang berlaku di belahan dunia ini yang dapat dipertanggung jawabkan. Untuk itu, dalam hal ini yang dijadikan patokan atau rujukan penghimpunan dalil tentang kesehatan adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan. Upaya kesehatan menurut Undang - undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan Bab V Pasal 10 adalah : untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan kesehatan (rehabilitative) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan.

Islam adalah agama yang memperhatikan kesehatan badan dengan cara menunjukkan pola hidup sederhana dalam mengecap kenikmatan hidup dunia, tidak berlebih-lebihan dalam memakan makanan yang halal dan tidak menyentuh sedikit pun barang haram, inilah jalan paling awal untuk memelihara kesehatan.

Kesehatan moral dan fisik mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kecakapan buruh atau tenaga kerja. Seorang buruh yang sehat dan kuat lebih cakap daripada buruh yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan pekerja yang jujur dan bertanggung jawab yang menyanggung tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih baik , lebih kuat dan tekun dan orang yang tidak kuat tidak tekun tidak jujur tidak akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sifat-sifat seorang pekerja yang cakap digambarkan dalam Al-Quran seperti kisah Nabi Musa yang terdapat dalam firman Allah sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَهُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



*Berkatalah salah seorang anaknya: hai bapakku, ambillah dia (Musa) jadi pekerja (menggembalakan ternak kita ) karena sebaik-baik pekerja ialah yang kuat lagi jujur (Al- Qashash : 26)*

Ayat tersebut menyatakan bahwa berkekuatan fisik (yaitu kesehatan) dan kejujuran (kebagusan akhlak) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja , dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup rezeki di dunia, disamping tidak mendapatkan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Islam sangat mendukung keselamatan kerja para karyawan karena islam sangat menginginkan agar orang mukmin kuat dan Allah lebih mencintai mukmin yang kuat daripada mukmin yang lemah.

### **2.2.2. Pengertian Keselamatan Kerja**

Pada dasarnya program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri dan membangun , mempertahankan lingkungan kerja fisik yang aman yang dapat dirubah untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Kecelakaan dapat dikurangi apabila karyawan secara sadar berpikir tentang keselamatan kerja. Sikap ini akan meresap kedalam kegiatan perusahaan jika ada peraturan yang ketat dari perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan Panggabean (2004:112).

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja Mangkunegara (2000:161).

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan Suma'mur (1993:1).

Keselamatan kerja menurut *American Society of Safety Engineers (ASSE)* dalam Sugeng (2005:25) diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan kerja dan situasi kerja. Menurut Husni (2005:136) keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktifitas”. Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu:

- a. Faktor manusianya
- b. Faktor material / bahan / peralatan
- c. Faktor bahaya dan sumber bahaya
- d. Faktor yang dihadapi ( pemeliharaan / perawatan mesin).

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat-akibat dari kecelakaan industri dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
  - 1). Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
  - 2). Biaya pengobatan dan perawatan korban
  - 3). Tunjangan Kecelakaan
  - 4). Hilangnya waktu kerja
  - 5). Menurunnya jumlah maupun mutu produksi
- b. Kerugian yang bersifat non ekonomis, antara lain:

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka / cedera berat maupun luka ringan. Husni (2005:137).

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja Suma'mur (1993:1) diantaranya sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik Tulus (1989:45). Menurut Malthis (2002:47), keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja Rika (2009:75).

Menurut Suma'mur (1981:36) tujuan keselamatan kerja adalah:

1. Para pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.

5. Agar dapat meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
7. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Landasan hukum keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk undang- undang, peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan menteri dan surat edaran menurut Sugeng (2005:76), sebagai berikut:

1. Undang- undang ketenagakerjaan no.13/2003
2. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
3. Undang - undang keselamatan kerja no.1/1970
4. Undang - undang tentang jaminan sosial tenaga kerja no.3/1992
5. Peraturan pemerintah tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenagakerja no.14/1993
6. Peraturan menteri perburuhan tentang syarat kesehatan, kebersihan serta penerangan dalam tempat kerja no.7/1964
7. Keputusan presiden tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja no.22/1993
8. Peraturan menteri tenaga kerja tentang pemeriksaan kesehatan tenagakerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja no.2/1980
9. Peraturan menteri tenaga kerja tentang kewajiban melaporkan penyakit akibat kerja no.1/1981
10. Peraturan menteri tenagakerja tentang pelayanan kesehatan kerja no.3/1982
11. Keputusan menteri tenaga kerja tentang N A B faktor fisika di tempat kerja no.51/1999

12. Surat edaran menteri tenaga kerja tentang N A B faktor kimia di udara lingkungan kerja no.1/1997

Menurut Dessler (2007:142) mengatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok yaitu:

- A. Moral. Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- B. Hukum. Dewasa ini terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal keselamatan dan kesehatan kerja, dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu perusahaan dapat dikenakan denda, atau para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggung jawab atas kecelakaan dan penyakit fatal.
- C. Ekonomi. Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi. Sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja, asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan Undang- undang No.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah:

- A. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- B. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- C. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- D. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
- E. Memberi pertolongan pada kecelakaan

- F. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- G. Mencegah dan mengendalikan timbul dan menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara atau getaran
- H. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan
- I. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- J. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- K. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- L. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- M. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
- N. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
- O. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
- P. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- Q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- R. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaanya menjadi bertambah tinggi

Alat Pelindung Diri yang menjadi dasar hukum dari alat pelindung diri ini adalah Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Bab IX Pasal 13 tentang kewajiban bila memasuki tempat kerja yang berbunyi:

*“Barang siapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”*

Menurut Moekijat (1996;46), alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai dengan kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Pada umumnya alat-alat tersebut terdiri dari :

- a. *Safety helmet* berfungsi sebagai alat pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung
- b. Tali keselamatan (*safety belt*) berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain).
- c. Sepatu karet (sepatu boot) berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja ditempat yang becek atau berlempur.
- d. Sepatu pelindung (*safety shoes*) berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia dan sebagainya.
- e. Sarung tangan berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja ditempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan.
- f. Tali pengaman (*ear plug/ ear muff*) berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising.
- g. Kacamata pengaman (*safety glasses*) berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misal mengelas).
- h. Masker (*respirator*) berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara yang buruk (misal berdebu, berasap, beracun, dan sebagainya).
- i. Pelindung wajah (*face shield*) berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan.

Jaminan dan perlindungan sosial bagi yang lemah, orang sakit, pengangguran, atau manula merupakan hasil perjuangan panjang dan konflik yang terjadi. Sedangkan Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak 14 abad yang lalu, ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahiliahan dan keterbelakangan. Islam menetapkan hak ini di atas segala hak.

Islam telah memproklamirkan konsep jaminan dan perlindungan pekerja ke seluruh penjuru dunia.

Dalam salah satu hadist disebutkan:

Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi SAW bersabda:

إِخْوَانُكُمْ خَوْلَانُكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

“Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian.” (HR. Bukhari no. 30)

Nabi SAW menyebut pembantu sebagaimana saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudara. Beliau SAW melarang memberikan beban tugas kepada pembantu melebihi kemampuannya. Jikapun terpaksa itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar sang majikan turut membantunya. Dalam hadis Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi SAW bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR. Bukhari no. 30)

Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pembantunya atau pegawainya. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah *radhiallahu 'anhu*, Nabi SAW meriwayatkan, bahwa Allah berfirman:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).” (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442)

Bisa Anda bayangkan, di saat kita sangat butuh kepada ampunan Allah, tetapi justru Allah menjadi musuhnya. Sehingga perlakuan adil dan tidak melakukan zalim kepada pegawainya sangat dinjurkan.

### 2.2.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000:183) adalah” Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja juga merupakan keeluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2001:1).

#### 2.2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar , lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam 2 kategori yaitu

1. Lingkungan Fisik yang langsung berhubungan dengan karyawan ,seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2. Namun ada juga yang berupa lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

#### B. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:310) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Islam menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan. Seorang utusan Allah, yang menguasai setengah dunia ketika itu, tidak pernah main tangan dengan bawahannya. Aisyah menceritakan:

... مَا ضَرَبَ رَسُولُ اللَّهِ شَيْئًا قَطُّ بِيَدِهِ وَلَا امْرَأَةً وَلَا خَادِمًا

“Rasulullah SAW tidak pernah memukul dengan tangannya sedikit pun, tidak kepada wanita, tidak pula budak.” (HR. Muslim 2328, Abu Daud 4786).

Ketika Abu Mas’ud menoleh, dia kaget karena ternyata Rasulullah SAW. Spontan beliau langsung membebaskan budaknya. Nabi SAW memujinya:

أَمَا لَوْ لَمْ تَفْعَلْ لَلْفَحْتِكَ النَّارُ

“Andai engkau tidak melakukannya, niscaya neraka akan melahapmu.” (HR. Muslim 1659, Abu Daud 5159, Tumudzi 1948 dan yang lainnya).

Bukan manusia yang pemberani ketika dia hanya bisa menzalimi bawahannya. Bersikap keras kepada bawahan justru merupakan tanda bahwa dia tidak berwibawa. Sehingga dengan menjaga hubungan antara atasan dan bawahan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Menurut Nitisemito (2000:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat

atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi hendaknya diciptakan adalah sesuatu keluarga, komunikasi baik dan pengendalian diri.

### 2.2.3.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

#### 1. Perwarnaan

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya, pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain lain, karena warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat menentukan sinar yang diterima. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2005:106) warna ruang kantor yang sesuai dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan dan menurunkan terjadinya kesalahan.

#### 2. Kebersihan

Lingkungan yang bersih menimbulkan perasaan yang nyaman. Apabila lingkungan kerja bersih, maka akan timbul semangat dari karyawan untuk bekerja, lingkungan kerja yang bersih juga dapat meminimalisir timbulnya kuman penyakit, sehingga karyawan akan merasa lebih sehat.

Islam sebagai agama yang menjunjung tinggi tentang kebersihan dapat didalam hadist Rasulullah SAW.

**النظافة من الايمان**

*Artinya : Kebersihan itu sebagian dari iman (HR.Bukhori 36)*

Sehingga bila lingkungan tempat kita bekerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat menimbulkan semangat untuk bekerja.

#### 3. Pertukaran udara

Suhu utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja. Keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 4. Penerangan

Menurut Santoso (2004:47) fungsi utama penerangan di tempat kerja adalah untuk menerangi objek pekerjaan agar terlihat lebih jelas, mudah dikerjakan dengan cepat dan produktivitas dapat meningkat, penerangan ditempat kerja harus cukup. Penerangan yang intensitasnya rendah (*poor lighting*) akan menimbulkan kelelahan, ketegangan mata dan keluhan pegawai disekitarmata. Sebaliknya penerangan yang intenitasnya kuat akan dapat menimbulkan kesilauan, penerangan baik rendah maupun kuat bahkan menimbulkan kecelakaan kerja.

#### 5. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja merupakan salah satu usaha untuk mengurangi kelelahan dalam bekerja. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada musik yang dimainkan. Oleh karena itu penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kondisi karyawan dan kondisi lingkungan kerja.

#### 6. Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, dan bau-bauan yang menjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu

cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 7. Iklim kerja

Iklim kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang diukur dari perpaduan antara suhu udara, kelembaban udara, kecepatan aliran udara, dan suhu radiasi. (Santoso, 2004:52)

#### 8. Kebisingan

Menurut Santoso (2004:33) kebisingan adalah suara yang tidak diketahui (*unworted/undersired sound*) kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki terutama untuk jangka panjang bunti tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihilangkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

#### **2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Dharma (2005:25) manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya pada individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.

Didalam kamus besar bahasa Indonesia yang dimemukakan oleh Nawawi (2006:62) kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Stephen P. Robbin dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “ apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Judith R Gordon yang mengatakan adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Nawawi (2006:63).

Definisi lain tentang kinerja diungkap oleh Veitzhal (2004:309) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tetentu. Keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Manajemen kinerja menurut Ruky (2001:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau

perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Menurut Heneman Schwab dan Fosum (1991) dalam Supriyanto (2011:84) untuk mengetahui kinerja karyawan, ada dua kegiatan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan. Kedua kegiatan yang dipakai sebagai tolak ukur untuk mengetahui kinerja adalah:

1. Identifikasi dimensi kinerja

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

2. Penetapan standar kinerja

Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai atau karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Sementara itu pendapat lain tentang kinerja dikemukakan oleh Nawawi (2006:64) kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari:

- a. Pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
- b. Pengalaman yang tidak sekedar berbagi jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi yang berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

- c. Kepribadian berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat kemampuan bekerjasama, ketekunan, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerja.

Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Pengertian-pengertian kinerja dalam uraian di atas menunjukkan Nawawi (2006:66) bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai di dalam terdapat tiga unsur penting yang terdiri dari (a) unsur kemampuan (b) unsur usaha dan (c) unsur kesempatan, yang merasa pada hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian berarti seseorang yang memiliki kemampuan tinggi dibidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi / perusahaan tanpa usaha kemampuan akan kehilangan artinya. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan atau pimpinan / manajer masing-masing. Oleh karena itu dalam pengertian yang bersifat praktis kinerja diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas pokoknya.

Dalam pengertian praktis itu berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan mencakup lima unsur yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai

3. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja
5. Kemampuan bekerjasama

Berdasarkan uraian-uraian diatas berarti kinerja seseorang di lingkungan organisasi / perusahaan dapat dilihat dari dua orientasi:

- A. Orientasi proses yang menyangkut efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan dari sudut metode / cara kerja yakni yang mudah tidak sulit, sedikit menggunakan tenaga dan pikiran (ringan), hemat dan / atau tepat waktu atau cepat, hemat bahan dan rendah pembiayaan.
- B. Orientasi hasil dalam arti dengan proses seperti tersebut diatas dicapai hasil kriteria produktivitas tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sesuai keinginan konsumen.

#### **2.2.4.1. Penilaian Kinerja/Evaluasi**

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Mangkunegara (2000:69) adalah sebagai berikut: "penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya." Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa "penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (benda)".

Menurut Mangkunegara dalam Supriyanto (2010:135) obyektivitas penilaian juga di perlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

- A. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- B. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- C. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

#### **2.2.4.2 Pengukuran Kinerja**

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Terdapat beberapa perbedaan dalam melakukan pengukuran kinerja terutama dalam organisasi perbankan dan non perbankan. Menurut Supriyanto (2010:141) dalam organisasi non bank terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kuantitas yaitu dalam mengukur kinerja maka harus dilihat adalah jumlah atau kualitas kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan dengan standar. Kuantitas juga diartikan untuk mengukur seberapa banyak jumlah *output* (barang) yang mampu dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan, keteraturan, sedangkan untuk barang biasanya adalah model, bahan, image,dll.
- c. Ketepatan waktu yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara besar dan target waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.
- d. Kedisiplinan yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar aturan organisasi.

- e. Kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- f. Kreatifitas dan inovasi yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.
- g. Kehadiran/absensi yaitu jumlah kehadiran dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan , kehadiran ini meliputi: jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidakhadiran.
- h. Kerjasama tim yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
- i. Tanggung jawab yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja.
- j. Perencanaan pekerjaan yaitu kemampuan dalam melaksanakan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan dalam dunia perbankan dalam Supriyanto (2010:143) untuk mengukur kinerja maka terdapat 5 indikator yaitu:

- a. Pengelolaan transaksi
- b. Pengelolaan administrasi
- c. Fokus pada pelanggan
- d. Orientasi bawahan
- e. Kerja sama tim

Islam memotivasi agar para majikan dan atasan bersikap tawadhu yang berwibawa dengan buruh dan pembantunya. Dari Abu Hurairah, Nabi SAW bersabda:

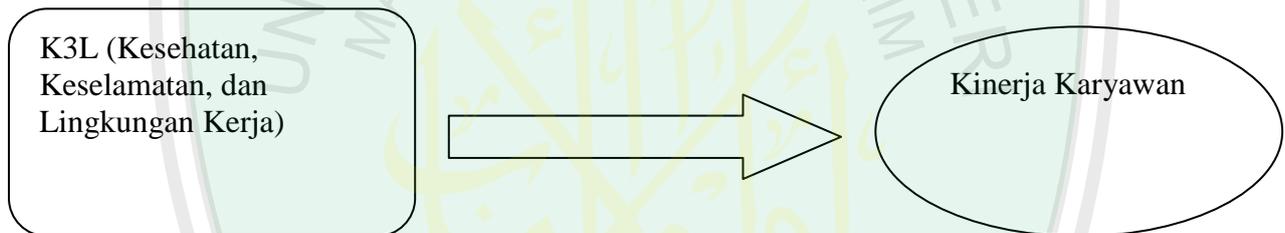
مَا اسْتَكْبَرَ مَنْ أَكَلَ مَعَهُ خَادِمُهُ، وَرَكِبَ الْحِمَارَ بِالْأَسْوَأِ، وَاعْتَقَلَ الشَّاةَ فَحَلَبَهَا

“Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya.”(HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani).

Hikmah yang dapat diperoleh adalah sebagai manusia kita tidak boleh memiliki sifat sombong meskipun memiliki kedudukan tinggi dalam suatu organisasi / perusahaan, tetapi tetap sama dimata Allah, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan / organisasi.

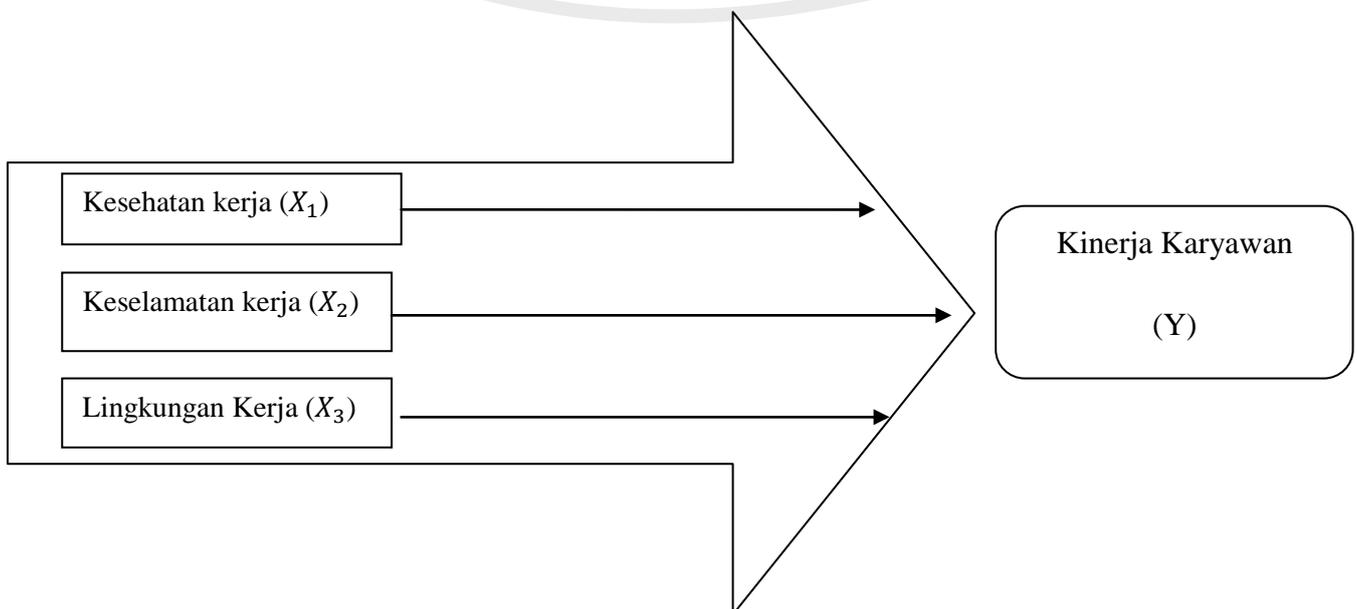
#### 2.2.5. Model Konsep

Gambar 2.1  
Model Konsep Penelitian



#### 2.2.6 Model Hipotesis

Gambar 2.2  
Model Hipotesis



Keterangan :

→ : Parsial (Menguji secara sebagian dari variabel)

⇨ : Simultan (Menguji secara keseluruhan dari variabel)

### 2.2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara tentang hubungan antara variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Arikunto, 2006:64) berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan dengan mempertimbangkan hasil penelitian terdahulu maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), (K3L) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan lingkungan kerja(X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga variabel kesehatan kerja (X1) paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

