

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Lia Sulfiana (2013) melakukan penelitian Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas Pengendali Hama Tanaman Kakao pada PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Kotta blater Jember Jawa Timur Dalam penelitiannya Lia Sulfiana menggunakan metode analisis Analisis Regresi Berganda Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa total pengaruh program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,683 dengan signifikansinya 0,002. Total pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,802 dengan nilai signifikansi 0,015. Dari perhitungan tersebut semua nilai signifikansinya kurang dari 0,05 sehingga semua variabel berpengaruh.

Nia Indriasari (2008) melakukan penelitian Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas. Dalam penelitiannya Nia Indriasari menggunakan metode analisis Analisis Regresi Berganda dengan hasil penelitian secara simultan kedua variabel bebas dalam K3 yang terdiri dari keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Besar Kontribusi secara

simultan dari kedua variabel bebas tersebut adalah sebesar 0.363 atau 36.3 %. Secara parsial kedua variabel bebas dalam K3 yang terdiri dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Besarnya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel adalah: variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0.369 atau 36.9 %, dan variabel Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0.230 atau 23 %.

Arif Kurniawan (2009) melakukan penelitian Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Bentoel Prima Malang Dalam penelitiannya Arif Kurniawan menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa variabel program keselamatan kerja (X1) dan program kesehatan kerja (X2) baik secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. 239,5 untuk variabel kesehatan dan 258,67 untuk variabel kinerja.

Grisma Ilfani, Rini Nugraheni (2013) melakukan penelitian Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2) Dalam penelitiannya Grisma dan Rini menggunakan Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau H1 diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar 2,538 dengan tingkat signifikan 0,000

diperoleh nilai probabilitas $< 0,05$, artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau H_2 diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel kesehatan kerja sebesar 3,463 dengan tingkat signifikan 0,000 diperoleh nilai probabilitas $< 0,05$, artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Husni (2011) melakukan penelitian Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Alumunium (Inalum) Kuala Tanjung Dalam penelitiannya Husni menggunakan Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak dapat diketahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja berpengaruh sangat signifikan (*high significant*) terhadap kinerja karyawan PT Inalum Kuala Tanjung. Ini memberi arti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sangat menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Inalum Kuala Tanjung. Artinya, PT Inalum Kuala Tanjung senantiasa mempertimbangkan pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Inalum Kuala Tanjung.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama mengambil variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan

persamaan variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian sekarang mengambil variabel keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan penelitian terdahulu variabel bebasnya keselamatan, kesehatan kerja dan juga lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu di atas juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu diharapkan bisa memberikan gambaran bagi peneliti tentang penelitian yang akan dilakukan.



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Lia Sulfiana (2013)	Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas Pengendali Hama Tanaman Kakao pada PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Kotta blater Jember Jawa Timur	Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda.	Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa total pengaruh program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,683 dengan signifikansinya 0,002. Total pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,802 dengan nilai signifikansi 0,015. Dari perhitungan tersebut semua nilai signifikansinya kurang dari 0,05 sehingga semua variabel berpengaruh.
2	Nia Indriasari (2008)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda.	Secara simultan kedua variabel bebas dalam K3 yang terdiri dari keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Variabel bebas tersebut adalah sebesar 0.363 atau 36.3 %. Secara parsial kedua variabel bebas dalam K3 yang terdiri dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

		Pulp & Kertas.			variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0.369 atau 36.9 %, dan variabel Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0.230 atau 23 %.
3	Arif Kurniawan (2009)	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Bentoel Prima Malang.	Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda.	variabel program keselamatan kerja (X1) dan program kesehatan kerja (X2) baik secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. 239,5 untuk variabel kesehatan dan 258,67 untuk variabel kinerja.
4	Grisma Ilfani, Rini Nugraheni (2013)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi	Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau H1 diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar 2,538 dengan tingkat signifikan 0,000 diperoleh nilai probabilitas < 0,05, artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau H2 diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel kesehatan kerja sebesar 3,463 dengan tingkat

					signifikan 0,000 diperoleh nilai probabilitas $< 0,05$, artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Husni (2011)	Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Asahan Alumunium (Inalum) Kuala Tanjung	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak dapat diketahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja berpengaruh sangat signifikan (<i>high significant</i>) terhadap kinerja karyawan PT Inalum Kuala Tanjung. Ini memberi arti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sangat menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Inalum Kuala Tanjung. Artinya, PT Inalum Kuala Tanjung senantiasa mempertimbangkan pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Inalum Kuala Tanjung.
6	Iza Kurniliasari	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pasukan UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda.	

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1.1 Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja. (Dewi, 2006 dalam Skripsi Dipublikasikan)

Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan. (Jati, 2010:45)

Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka

pendek maupun jangka panjang akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. (Randal dan Susan, 1999:222)

Kondisi fisiologis-fiskal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi psikologis yang diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. (Randal dan Susan, 1999:223)

Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja yang dikemukakan (Moenir, 1983:203) maka faktor-faktor dari keselamatan kerja adalah:

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- 1) Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 2) Perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kacamata/topeng las, sarung tangan, helm pengaman, sepatu, pakaian anti api/anti radiasi, penutup telinga, pelindung dada, pakaian anti peluru dan sebagainya.
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan

pengecahan misalnya: alat pengecahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontarbagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- 1) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan social. 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 aksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Manajemen Theori and Practice*" bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.
- 2) 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 dialami pada kecelakaan. Adanya

asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

- 3) Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental. Bentuk jaminan masa depan ini dapat diwujudkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan cacat ataupun namanya. Sehingga diharapkan dapat menjadi modal usaha untuk mencukupi kehidupan sehari-harinya.
- 4) Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Menurut (Manullang,1990:87) adapun faktor-faktor dari keselamatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis

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

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari :

- a. Penyediaan air bersih
 - b. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi
 - c. Sarana kamar mandi dan wc
3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja

Di sini perusahaan melakukan pemeliharaan kesehatan tenaga kerjanya dengan upaya melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pemberian makanan yang bergizi
- b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja
- c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

2.2.1.2 Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut (Mangkunegara, 2005:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut (I Komang Ardana, 2012:208) K3 bertujuan antara lain sebagai berikut :

- a. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
- b. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- c. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Menurut (Dharma, 1993:634) perumusan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dilihat dari beberapa segi, adapun tujuan pemberian jaminan dan keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Moral.

Para manajer menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan pertama sekali karena atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Disamping alasan moral terdapat juga alasan hukum pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan hukuman terhadap pihak-pihak yang membangkang ditetapkan cukup berat.

3. Ekonomi

Adanya alasan ekonomi karena biaya yang harus dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil saja.

2.2.1.3 Penyebab timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja

Menurut (Mangkunegara, 2005:163) beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai.

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruangan kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan udara
 - 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang

pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut (Ardana, 2012:208) penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam dua kelompok.

1. Kondisi berbahaya, yaitu kondisi yang tidak aman dari :
 - a. Mesin, perakitan, pesawat, bahan lain-lain.
 - b. Lingkungan.
 - c. Proses.
 - d. Sifat pekerjaan.
 - e. Cara kerja.
2. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena :
 - a. Kurangnya pengetahuan dan ketrampilan pelaksana.
 - b. Cacat tubuh yang tidak kentara.
 - c. Keletihan dan kelesuan.
 - d. Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

2.2.1.4 Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Dessler, 1997: 316) yaitu sebagai berikut:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman.

Mengurangi kondisi yang tidak aman merupakan lini pertama dalam mengurangi kondisi fisik yang tidak aman.

- b. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan

Mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua, yaitu dengan jalan melakukan penyaringan orang yang mudah mendapat kecelakaan sebelum melakukan pekerjaan.

c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda

Propaganda seperti poster-poster keselamatan kerja dapat membantu mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman.

d. Mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan

Pelatihan dan keselamatan kerja dapat mengurangi kecelakaan. Pelatihan tersebut tersebut khususnya cocok untuk para karyawan baru.

e. Mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif

Program keselamatan kerja yang didasarkan pada dorongan positif dapat memperbaiki keselamatan ditempat kerja, hal tersebut akibat dari peran serta perusahaan yang selalu berusaha atau tanggap terhadap keadaan atau kondisi karyawan.

f. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemen puncak

Salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur adalah program perusahaan yang berhasil menuntut komitmen manajemen yang kuat terhadap keamanan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000:162) usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja.

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian kinerja

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. (Mangkunegara, 2005:67).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2004:309).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- Kuantitas output
- Kualitas output
- Jangka waktu output
- Kehadiran di tempat kerja
- Sikap kooperatif

Tampaknya dimensi lainnya dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi yang didata ini adalah yang paling umum. Namun demikian, mereka bersifat umum karena setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kinerja kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. (Malthis dan Jackson, 2002:78).

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2005:68) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut (Mangkunegara, 2005:68), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut (Mangkunegara, 2005:69) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-sehari dalam mencapai tujuan organisasi .

2. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang

dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dan dinamis , peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.2.2.3 Pengukuran kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh (Sinungan, 2000:23) yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagaimemusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan olah karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut (Atmosoepipto, 2001: 6) menyatakan bahwa “Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan”. Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

1. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
2. Berfikir pada perbandingan dari “kenyataan” terhadap “yang seharusnya”. Meskipun pada *output* yang “*tangible*” dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih, sedangkan menurut (Dessler, 1997:5) metode penilaian kinerja pada perusahaan dapat dibagi menjadi:

1. Metode Skala Penilaian Grafik

Penilaian kinerja dengan skala grafik adalah teknik yang paling sederhana dan yang paling populer untuk menilai kinerja. Skala ini mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja masing-masing. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri. Nilai

yang ditetapkan untuk ciri-ciri tersebut kemudian dijumlahkan. Sebagai ganti penilaian ciri dan faktor generik (seperti kualitas dan kuantitas) banyak perusahaan yang melakukan spesifikasi dalam melakukan penilaian atas kinerja yang telah dicapai oleh masing-masing karyawannya.

2. Metode Peringkatan Alternasi

Yaitu metode dengan jalan membuat peringkat karyawan dari yang terbaik ke yang terjelek pada satu atau banyak ciri adalah metode lainnya untuk menilai karyawan. Karena biasanya lebih mudah untuk membedakan antara karyawan yang paling jelek dan paling baik dari pada menyusun mereka dalam peringkat berdasarkan ciri tertentu.

3. Metode Perbandingan Berpasangan

Metode ini merupakan metode yang memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya. Untuk masing-masing ciri (kuantitas kerja, kualitas kerja dan sebagainya). Andai terdapat lima orang karyawan yang harus dinilai, dalam metode perbandingan berpasangan masing-masing karyawan yang mungkin untuk masing-masing ciri tunjukanlah (dengan tanda + atau -) dan siapa yang merupakan karyawan yang lebih baik dalam pasangan yang telah terbentuk.

4. Metode distribusi paksa (*forced distribution method*)

Metode ini adalah sama dengan pemeringkatan pada sebuah kurva. Dengan metode ini, persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian ditempatkan dalam kategori kinerja.

5. Metode Insiden Kritis (*critical incident method*)

Metode ini dengan jalan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dengan perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjauanya bersama karyawan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Skala Penilaian berjangkarkan Perilaku

Skala penilaian berjangkar perilaku (*BARS: Behaviorally Anchored Rating Scala*), yaitu dengan mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan menjangkari sebuah skala berdasarkan kuantitas dengan contoh-contoh perilaku spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk.

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh

mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk.

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

2.2.3 Keterkaitan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Penyakit akibat kerja apabila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi para pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan kinerja sekaligus menurunkan pendapatan yang mereka terima. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah sebagai robot, untuk

itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu untuk “memanusiakan pekerjaan” atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Dari uraian tersebut maka pencegahan penyakit akibat kerja dilakukan melalui pendekatan pekerja, pengusaha dan pengaturan oleh pemerintah tentang norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, seperti norma pengamanan kerja, norma memperlancar pekerjaan bongkar muat dan penyimpanan barang, norma pencegahan aliran listrik dan sebagainya. (Bartos, 1999:150).

(Simamora, 2004:185) mengatakan perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang selaras dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut (Suma'mur, 1996:67) 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.

2.2.4 Keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja dalam perspektif Islam

Hazards (bahaya kerja) tersebut termasuk perilaku kerja yang tidak aman / berbahaya harus diatasi atau dihilangkan atau diminimalisir. Adapun hadits yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Artinya : "Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain)."(HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam (2340))

Janganlah kamu melakukan sebab yang menjadi kebinasaanmu. Mengabaikan K3 dan membiarkan paparan bahaya kerja dan melakukan perilaku yang tidak aman termasuk perbuatan yang mencampakkan diri sendiri ke dalam kebinasaan. Allah tidak pernah membebani para hamba-Nya dengan sesuatu yang membahayakan (merugikan) diri mereka atau pun dari mereka kemudian membahayakan orang lain. Di antara bentuk ditiadakannya bahaya dari kaum Muslimin adalah manakala Allah menghapuskan hal-hal yang menyulitkan dan sulit atas umat ini. Yaitu sebagaimana firman-Nya :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
 حَمَلَتْهُ تُوَاخِدْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا
 عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا
 وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Rabb kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Rabb kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Rabb kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir. (Al-Baqarah 286)

Islam memberikan penekanan terhadap isu kebersihan baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Ini harus dilakukan selama pengambilan pekerja. Tahap kesehatan ini juga harus disesuaikan dengan jenis dan bentuk pekerjaan yang dijalankan Allah SWT berfirman :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. (Al-Qasas 28:26)

Dalam keadaan seorang pekerja menghadapi masalah kesehatan, islam menyarankan memberi kemudahan agar meringankan beban yang sakit. Penjagaan kesehatan yang sempurna merupakan tanggungjawab setiap

individu. Walau bagaimanapun, dalam suasana di tempat kerja majikan bertanggungjawab untuk menyediakan dan memastikan sekitar adalah dalam keadaan bersih dan selamat agar tahap kesehatan pekerja senantiasa dalam keadaan memuaskan. Aziz (2006 dalam Jurnal Ulum Islamiyah, Volume 5:1)

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surat At- Taubah: 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Adapun hadits yang bersangkutan dengan kinerja adalah sebagai berikut :

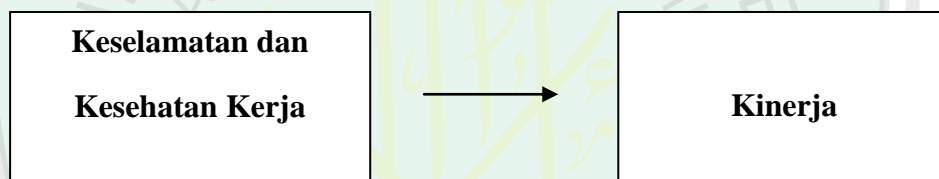
يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ

Artinya : Allah mencintai seorang pekerja yang memperbagus pekerjaannya. (HR Thabrani, dari Kulaib bin Syihab)

Sri Partini – Hartono (2013 dalam jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No: 02/Th.VI)

2.3 Model Konsep

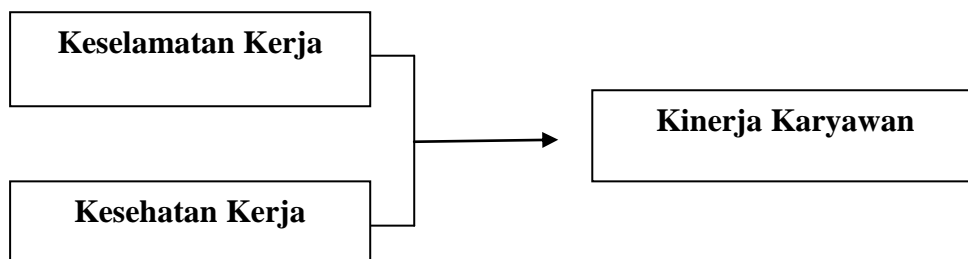
Berdasarkan teori yang disajikan mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan model konsep yaitu sebagai berikut:



Gambar 1
Model Konsep

2.4 Model Hipotesis

Dari model konsep tersebut maka dapat diturunkan menjadi model hipotesis yang secara lengkap dapat disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2
Model Hipotesis

Yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis yaitu: Diduga program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pasukan pada UPT Pemadam Kebakaran Kota Malang.

