

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam rangka mendukung permasalahan terhadap bahasa, maka penulis berusaha mencari berbagai literatur dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu pada penelitian ini bersumber dari jurnal yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi dengan judul *“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)”* Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa

Timur, dengan jumlah sampel sebesar 61 (enam puluh satu) orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS for windows 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.

Penelitian Eggy Aufal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo yang berjudul "*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Pt Lion Metal Works Tbk)*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lion Metal Works Tbk. Selain itu juga untuk

mengetahui pengaruh signifikan Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh signifikan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan aplikasi SPSS 20 for windows. Populasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 80 karyawan bagian produksi PT. Lion Metal Works Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan variabel-variabel tersebut belum memberikan kontribusi yang besar dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian yaitu kecerdasan emosi dan kemampuan kerja. Hubungan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat searah dengan hubungan yang cukup kuat. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Kesehatan kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmat Febriono dengan judul "*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembiraloka Zoo Yogyakarta*". Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan gembiraloka zoo Yogyakarta. Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu karyawan gembiraloka zoo sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah simple random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan, kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Ada pengaruh secara simultan pada variabel independen keselamatan bersama kesehatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari kedua variabel independen yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu kesehatan kerja, kinerja karyawan dipengaruhi variabel independen

keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Nilla Uswatun Chasanah, Nurhajati, dan Pardiman yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang karyawan karyawan tetap. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Rendi Wijayanto, Endang Siti Astuti, dan Hamidah Nayati Utami yang berjudul “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*

*Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Suplai Dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Suplai Dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang. Sampel yang digunakan sebanyak 62 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Ini berarti apabila keselamatan dan kesehatan kerja telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditentukan, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya yang akan meningkatkan motivasi karyawan, yang nanti juga akan meningkatkan kinerja karyawan.*

Penelitian yang dilakukan oleh M. Riyan Munandar, Endang Siti Astuti, M. Soe'oed Hakam dengan judul

“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening yang berarti variabel perantara. Pengaruh secara langsung antara keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif terhadap variabel motivasi.

Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Endro Wibowo, dan Hardi Utomo yang berjudul "*Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang)*". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian unit serbuk effervescent yaitu sebanyak 65 responden.. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dimana sebagian populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis path (analisis jalur). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Koefisien determinasi sebesar 0,512 hal ini menunjukkan sekitar 51,2% faktor kinerja dapat dijelaskan oleh faktor keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja sedangkan 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, pendapatan dan iklim kerja.

Penelitian oleh Ryani Dhyani Parashakti, dan Putriawati yang berjudul "*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap

kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang di gunakan adalah analisis statistic dalam bentuk SEM PLS. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.

No.	Penulis	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi	Persamaan penelitiannya yaitu terletak pada variabel penelitian yang sama-sama menggunakan variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Dan metode analisis yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.	Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu lokasi penelitiannya yaitu di PT. PLN Persero Area Kediri Distribusi Jawa Timur. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada metode pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan metode populasi atau seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.	Variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar -0.371 atau sebesar -37.1%, dan nilai probabilitas sebesar 0,01 ($p < 0,05$). Variabel kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

				<p>terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar 0,369 atau sebesar 36,9% dan nilai probabilitas sebesar 0,04 ($p < 0,05$).</p> <p>Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	Eggy Aufal Marom dan Bambang Swasto	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada variabel	Perbedaannya terletak pada metode pengambilan sampel, penelitian terdahulu	Berdasarkan uji t variabel keselamatan kerja berpengaruh tidak

	Sunuharyo	penelitiannya, yaitu Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Dan pada metode analisisnya yang sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.	menngunakan metode populasi yaitu semua anggota poulasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Selanjutnya yakni lokasi penelitian, yakni dimana penelitian terdahulu lokasi penelitiannya yaitu di PT. Lion Metal Works Tbk yang bergerak dalam industri pembuatan peralatan kantor, peralatan gedung, saluran C, bangunan dan bahan bangunan, perlatan rumah sakit, dan aman keamanan perlatan fabrikasi. Perbedaan	signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawam Selanjutnya berdasarkan uji f diketahui bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	-----------	--	--	--

			lainnya yaitu pada metode pengambilan sampel.	
3.	Rachmat Febriono	<p>Persamaan yang pertama yaitu dari metode pengambilan sampel, penelitian terdahulu menggunakan metode simple random sampling.</p> <p>Persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). persamaan yang</p>	<p>Perbedaan antara penelitian terdahulu ini yaitu dari lokasi penelitian, dimana penelitian terdahulu meneliti di gembiraloka zoo, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang pariwisata</p>	<p>Dari hasil uji t didapatkan kesimpulan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan variabel keselamatan kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada uji f diketahui</p>

		selanjutnya yaitu hipotesis, penelitian terdahulu menggunakan hipotesis yang bersifat satu arah.		bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Nilla Uswatun Chasanah, Nurhajati, dan Pardiman	Persamaan yang pertama yaitu sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda.	Perbedaan yang pertama yakni dari variabel penelitian. Karena penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel independen. Lingkungan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Keselamatan Kerja (X_3). Perbedaan yang selanjutnya yaitu metode pengambilan sampel, metode	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Keselamatan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu pada uji f

			<p>pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu metode purposive sampling.</p>	<p>diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Keselamatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5.	<p>Rendi Wijayanto, Endang Siti Astuti, dan Hamidah Nayati Utami</p>	<p>Persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan yang pertama yakni dari variabel penelitian, dimana pada penelitian terdahulu ini menggunakan dua variabel dependen (Y) yaitu Motivasi Kerja (Y_1), Kinerja Karyawan (Y_2).</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis jalur (<i>path</i>) diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap</p>

			<p>Perbedaan yang selanjutnya yaitu terdapat pada metode analisis, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Lalu pada hipotesis, hipotesis yang dipakai yaitu hipotesis dua arah.</p>	<p>Motivasi Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2). Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya pada perhitungan mencari pengaruh secara langsung dan tidak langsung diketahui bahwa lebih besar pengaruh secara</p>
--	--	--	--	---

				langsung.
6.	M. Riyan Munandar, Endang Siti Astuti, M. Soe' oed Hakam	Persamaan yang pertama yaitu sama-sama menggunakan variabel Keselamatan Kerja sebagai X_1 dan Kesehatan Kerja sebagai X_2 . Lalu yang kedua yaitu populasi penelitian, populasi dalam penelitian tersebut adalah karyawan bagian produksi.	Perbedaan yang pertama yakni ada penambahan pada variabel Insentif sebagai X_3 dan Motivasi Kerja sebagai Y_1 dan Kinerja Karyawan sebagai Y_2 . Selanjutnya pada metode penelitian, dimana metode yang dipakai adalah analisis jalur. Selain itu perbedaan lainnya adalah terletak pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di PT. Sekawan Karyatama Mandiri.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi. Selanjutnya variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja

				Karyawan. Hasil penelitian yang selanjutnya yaitu menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Endro Wibowo, dan Hardi Utomo	Persamaannya adalah sama menggunakan variabel Keselamatan Kerja sebagai X_1 dan Kesehatan Kerja sebagai X_2 .	Perbedaan yang pertama adalah menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel interverning. Metode analisis digunakan juga berbeda karena menggunakan metode analisis jalur/ <i>path analysis</i> . Lalu pada metode	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya

			<p>pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>nonprobability sampling</i>.</p>	<p>variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lalu variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki kontribusi secara tidak</p>
--	--	--	---	---

				langsung dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.
8.	Ryani Dhyan Parashakti, dan Putriawati	Persamaannya yakni sama-sama menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Selanjutnya pada metode menentukan besaran sampel menggunakan rumus Slovin.	Perbedaan yang pertama yaitu terdapat pada variabel X nya, karena penelitian tersebut menggunakan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3). Selanjutnya metode analisis yang dipakai yakni metode SEM PLS.	Hasil penelitiannya yaitu bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Beban Kerja memiliki

				<p>pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
--	--	--	--	--

B. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga agar jangan sampai ada karyawan yang mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitas pekerjaannya.¹ Keselamatan kerja merupakan beberapa bentuk usaha agar membangun kondisi tempat kerja yang terjamin keamanan, kesehatan, dan kenyamanannya sehingga dapat menurunkan atau terbebas dari resiko kecelakaan kerja.² Sedangkan menurut Amriyadi Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja,

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik...* h. 266.

² Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 2001), h.6.

lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting, mengingat risiko bahayanya dalam penerapan teknologi seperti pada saat ini. Keselamatan kerja merupakan tugas semua orang yang bekerja, setiap tenaga kerja dan juga masyarakat pada umumnya, bukan hanya tugas pemimpin ataupun manajer.³

Menurut Mangkunegara Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.⁴ Sejalan dengan pendapat Mangkunegara,

³ Amriyadi, dkk., "Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan*, Vol. 3, No. 1, (September 2020), Magister Administrasi Publik Universitas Sjakhyakirti, h. 25.

⁴ AA Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020), h. 161.

Eggy dan Bambang juga menyatakan keselamatan kerja sebagai suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja. Jadi secara umum, keselamatan kerja bermakna sebagai mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*) dan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengurangi, dan mengendalikan risiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*).⁵

Dari beberapa pengertian keselamatan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu upaya perlindungan dan pencegahan dari kecelakaan kerja serta memberi rasa aman kepada setiap

⁵Eggy Aupal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 60, No. 1, (Juli 2018), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, h. 189.

karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan dengan menyediakan lingkungan bekerja yang aman dan selamat, sehingga karyawan dapat terhindar dari kecelakaan kerja serta risiko bahaya yang mengakibatkan cedera fisik bahkan kematian di lingkungan kerja.

Dalam hubungan kondisi-kondisi dan situasi di Indonesia, keselamatan kerja dinilai sebagai berikut:

- a. Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja.
- b. Analisis kecelakaan secara nasional berdasarkan angka-angka yang masuk atas dasar wajib lapor kecelakaan dan data kompensasinya dewasa ini seolah-olah relatif rendah dibandingkan banyaknya jam kerja tenaga kerja.
- c. Potensi-potensi bahaya yang mengancam keselamatan pada berbagai sektor kegiatan ekonomi jelas dapat diobservasikan. Misalnya, sektor industri disertai

bahaya-bahaya potensial seperti keracunan-keracunan bahan kimia, kecelakaan-kecelakaan karena mesin, kebakaran dan ledakan.

- d. Menurut observasi, angka frekuensi untuk kecelakaan-kecelakaan kerja ringan tidak menyebabkan hilangnya hari kerja, tetapi hanya jam kerja masih terlalu tinggi.
- e. Analisis kecelakaan memperlihatkan bahwa untuk setiap kecelakaan ada faktor penyebabnya. Sebab-sebab tersebut bersumber kepada alat-alat mekanik dan lingkungan serta kepada manusianya sendiri. Sebanyak 85% dari sebab-sebab kecelakaan adalah faktor manusia.⁶

Keselamatan kerja dalam pandangan ekonomi syariah merupakan salah satu kewajiban pengusaha kepada para pegawainya. Dalam hal ini pengusaha berkewajiban memberikan jaminan keselamatan dan

⁶Bayu Sapta Hari, *Pengetahuan Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: PT. Mediantara Semesta, 2018), h. 7-8.

keamanan kerja bagi para pegawainya.⁷ Meski tidak ada dalil yang secara tegas menyatakan keharusan penerapan program keselamatan kerja, namun ada sebuah hadis yang berbunyi:

“Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain.” (H.R. Ibnu Majah dari kitab Al-Ahkam 2340).

Berdasarkan hadis di atas dalam kegiatan bekerja tidak boleh membahayakan diri sendiri dan orang lain. Maka dari itu penerapan keselamatan kerja di lingkungan pekerjaan adalah sebuah keharusan. Dalam praktiknya keselamatan kerja bukan hanya sebagai kewajiban pengusaha, tetapi juga kewajiban para pegawai. Dalam bekerja pegawai berkewajiban untuk bekerja yang aman dan menghindari bahaya saat bekerja, serta menaati peraturan keselamatan kerja yang telah dibuat oleh pihak pengusaha (perusahaan)

⁷ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, *Tafsir Quran Tematik Kerja dan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2010), h. 248.

2. Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat tergantung kepada beberapa faktor, baik yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun yang tidak langsung. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, yaitu:

a. Kelengkapan peralatan kerja

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

b. Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja akan mempengaruhi

keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas peralatan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas peralatan kerja, maka diperlukan pemeliharaan peralatan secara terus-menerus.

c. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, maka keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan peralatan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari terjadinya lupa dan kelalaian karyawan.

d. Ketegasan pemimpin

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pemimpin dalam menerapkan peraturan penggunaan peralatan

keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak karyawan yang melanggar ketentuan digunakannya peralatan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan peralatan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawannya banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

e. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan yang tidak lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

f. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi karyawan juga akan lemah.

g. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi maka akan banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat- tempat tertentu.

h. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan.

Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun kondisinya masih terlihat baik.⁸

Kemudian disamping dipengaruhi variabel-variabel lainnya, keselamatan kerja juga memengaruhi variabel lain pula. Artinya ada pengaruh timbal balik dengan adanya program keselamatan kerja. Adapun hal-hal yang dipengaruhi oleh keselamatan kerja adalah:

a. Keamanan kerja

Artinya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna, maka akan mempengaruhi keamanan kerja, sehingga resiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik...* h. 274-276.

lengkap maka dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja yang lebih besar.

b. Motivasi kerja

Maksudnya dengan adanya program keselamatan kerja yang baik tentu akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak baik maka akan menurunkan motivasi karyawan.

c. Kinerja

Artinya keselamatan kerja akan memengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Misalnya dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan

kerja tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun.

d. Semangat kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan kerja yang baik, akan ikut mendorong semangat kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja yang tidak baik tentu semangat kerja karyawan pun akan menurun.⁹

3. Tujuan Keselamatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Di dalamnya terdapat tiga tujuan utama dalam penerapan K3, antara lain:

- a. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja.
- b. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik...* h. 276-277

4. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja menurut Moenir sebagaimana dikutip oleh Afrizal adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja secara fisik
 - 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
 - 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya, alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, alat P3K dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan sosial psikologis

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

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerja hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.

- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang cukup besar. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja.¹⁰

Menurut Swasto sebagaimana dikutip oleh Nawang, keselamatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Mesin yang dilengkapi dengan alat pengaman

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya yang harus diperhitungkan keamanannya

- b. Pengatur penerangan yang tepat

Ruang kerja yang memiliki cahaya yang terang atau redup

- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri

¹⁰Afrizal Firmanzah, dkk., “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Kediri Distribusi Jawa Timur”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42, No. 2, (Januari 2017), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, h. 2.

Perlu adanya alat pelindung diri guna untuk menjaga keselamatan pekerja sewaktu bekerja

d. Adanya pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja

Pengecekan kembali alat-alat sebelum atau sesudah pemakaian untuk menghindari kerusakan.¹¹

C. Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.¹² Kesehatan kerja menurut Soepomo sebagaimana dikutip oleh Ratih adalah sebuah bentuk usaha-usaha dan aturan-aturan untuk menjaga tenaga kerja atau karyawan dari kejadian atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat karyawan tersebut

¹¹ Nawang Kartikasri, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Area Malang", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 07, No. 1, (Juli-September 2018), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, h. 3.

¹² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik...* h. 266.

melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.¹³ Jadi kesehatan kerja disini merupakan upaya perlindungan karyawan yang diwujudkan dengan aturan-aturan yang bertujuan untuk menghindari kondisi yang dapat merugikan kesehatan karyawan.

Menurut Mangkunegara Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.¹⁴ Mathis dan Jackson juga mengartikan kesehatan kerja sebagaimana dikutip oleh Afrizal merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara

¹³ Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Surya Asbes Cement Group Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 44, No. 1, (Maret 2017), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, h. 90.

¹⁴ AA Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan...* h. 161.

umum.¹⁵ Kesehatan kerja adalah suatu keadaan fisik, mental dan sosial kesejahteraan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan di tempat kerjanya, yang diindikasikan oleh ketiadaan penyakit atau kelemahan.¹⁶

Pengertian kesehatan kerja lebih jelas dikemukakan oleh ILO/WHO, kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan di antara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari resiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi, dan diringkas

¹⁵ Afrizal Firmanzah, dkk., “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Kediri Distribusi Jawa Timur”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42, No. 1, (Januari 2017), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, h. 2.

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 364.

sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.¹⁷

Jadi berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu usaha yang diwujudkan dengan penerapan aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan atau tenaga kerja dari kejadian dan keadaan yang dapat merugikan kesehatan karyawan, baik keadaan yang sehat fisik ataupun sosial untuk menekan tingkat absensi karyawan yang tinggi sehingga memungkinkan para karyawan bekerja lebih optimal dan produktif.

Ditinjau dari sisi perspektif ekonomi syariah kesehatan kerja merupakan sebuah upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dalam alquran mengandung ajaran agar setiap mukmin berbuat baik kepada sesama. Dalam konteks pekerjaan, kebaikan tersebut diwujudkan dengan

pemberian jaminan kesehatan dari pengusaha kepada para pegawainya.¹⁸

Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawainya tanpa terkecuali. Beberapa contoh penerapannya yaitu dengan pengadaan klinik kesehatan di dalam lingkungan perusahaan serta tunjangan kesehatan untuk para pegawai.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sudah seharusnya perusahaan mengelola faktor-faktor penyebab tersebut, sehingga kesehatan karyawan tetap terjaga. Berikut ini faktor-faktor yang sering memengaruhi kesehatan karyawan, yaitu:

a. Udara

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

¹⁸ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, *Tafsir Quran Tematik Kerja dan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2010), h. 250.

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

b. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya

(membuat silau) yang membahayakan kesehatan, maka harus segera diatasi. Oleh karena faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

c. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

d. Aroma berbau

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

dari bau yang kurang yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

e. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.¹⁹

Sebaliknya kesehatan karyawan memengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Berikut ini pengaruh dari kesehatan karyawan terhadap:

a. Kemampuan kerja

Artinya karyawan sehat tentu akan sanggup dan mampu untuk bekerja. Karyawan yang sehat secara fisik dan jiwanya, maka dipastikan akan mampu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak sehat

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik...* h. 277-278.

maka pasti tidak akan mampu menjalankan kegiatannya.

b. Semangat kerja

Artinya karyawan yang sehat akan bersemangat untuk bekerja, baik berangkat kerja maupun melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap pekerjaan yang diberikan akan dikerjakan dengan penuh semangat. Demikian pula sebaliknya dengan karyawan yang tidak sehat tentu tidak akan semangat untuk bekerja.

c. Motivasi kerja

Artinya karyawan yang sehat akan terdorong kuat untuk melakukan aktivitas kerjanya. Demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak sehat tentu tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya atau motivasinya menjadi lemah. Jadi motivasi karyawan perlu terus dipupuk dan ditumbuhkan melalui peningkatan kesehatan secara terus menerus.

d. Kinerja

Kesehatan kerja pada akhirnya akan memengaruhi kinerja seseorang. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya. Atau karyawan akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Pada akhirnya kesehatan kerja akan memengaruhi kinerja. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat sudah barang tentu kinerjanya akan ikut turun.²⁰

3. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan utama dari kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- b. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

²⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik...* h. 279.

- c. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.²¹

4. Indikator Kesehatan Kerja

Indikator kesehatan kerja menurut Manullang sebagaimana dikutip oleh Afrizal yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja secara medis.

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

- 1) Kebersihan lingkungan kerja
- 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.²²

²¹ AA Anwar Prabu Mangkunegara , *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan...* h. 162.

²² Afrizal Firmanzah, dkk., “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area

Menurut Swasto sebagaimana dikutip oleh Nawang kesehatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja harus tetap terjaga seperti halnya ruang kerja yang kotor akan mengganggu kenyamanan saat bekerja.

b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (berdebu, dan berbau tidak enak)

c. Tersedianya fasilitas kesehatan (klinik)

Dengan adanya klinik di lingkungan tempat kerja akan menunjang aktifitas karyawan dalam bekerja.

d. Kesesuaian fasilitas kesehatan yang diberikan baik

Seberapa baik fasilitas kesehatan yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.²³

Kediri Distribusi Jawa Timur”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42, No. 2, (Januari 2017), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, h. 3.

²³ Nawang Kartikasri, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Area Malang”, *Jurnal Ilmiah*

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁴ Menurut Rivai kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.²⁵ Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku

Mahasiswa FEB, Vol. 07, No. 1, (Juli-September 2018), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, h. 4.

AA Anwar Prabu Mangkunegara , *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan...* h. 67.

²⁴ AA Anwar Prabu Mangkunegara , *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan...* h. 67.

²⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), h. 16.

kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik, atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Biasanya kinerja diukur dalam satu periode yang biasanya lamanya periode itu adalah 1 tahun.²⁶

Bekerja bagi seorang muslim tidak hanya sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhannya, tetapi lebih dari itu, yakni bekerja merupakan bagian dari ibadah. Tujuan bekerja dalam Islam yaitu untuk beribadah, mencari nafkah, mendapatkan kehidupan yang layak di dunia sebagai sarana menggapai kebahagiaan hidup di akhirat.

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik...* h. 182.

Maka dari itu, dalam melaksanakan pekerjaan kita harus bersungguh-sungguh, professional dan optimal.

Dengan kata lain, kerja adalah kriteria lain disamping iman yang dapat dinilai untuk mendapatkan pahala, penghargaan dan, ganjaran. Setiap amal perbuatan (pekerjaan) yang telah manusia lakukan akan mendapat balasan sesuai dengan yang telah dikerjakan. Hal ini berarti jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik serta menunjukkan kinerja yang baik, maka dia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor

yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan

tentang pekerjaannya maka akan memudahkan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka karyawan akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Antara orang yang satu dengan yang lainnya memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seorang karyawan yang memiliki kepribadian yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil kerjanya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian yang kurang baik, maka dalam melakukan pekerjaannya secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik. Jadi terlihat bahwa kepribadian karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri maka akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Dengan begitu, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahan (karyawan) untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Dapat diambil contoh, misalnya pada suatu perusahaan pemimpinnya memiliki perilaku yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu saja akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawannya. Sebagai contoh gaya pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang bergaya otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan karyawan untuk menaati atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seorang karyawan sebelum dan sesudah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan merasakan

senang atau gembira dalam melakukan pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya pun akan baik, demikian sebaliknya.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik, karena karyawan bekerja tanpa gangguan dan tekanan.

k. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat sebelumnya, atau dengan kata lain komitmen

merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut, maka akan membuat karyawan tersebut berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuat. Maka pada akhirnya, komitmen akan mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu dan tidak telat. Kemudian disiplin dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mampu meningkatkan kinerjanya.²⁷

²⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik...* h. 191-193.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya atau dalam hal ini yaitu karyawan. Secara lebih spesifik tujuan penilaian kinerja yakni sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam perusahaan.

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan pada masa yang akan datang.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).²⁸

4. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Eggy dan Bambang, bahawasanya terdapat tiga indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

²⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Pratama, 2017), h. 11.

a. Mutu dan kualitas produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan oleh karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Kuantitas atau jumlah produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan 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 suatu produk.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur

tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam pengukuran ini sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.²⁹

²⁹ Eggy Aufal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 60, No. 1, (Juli 2018), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, h. 189.