

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Wirawan (2012:5)** kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut **Wibowo (2007:12)** kinerja berasal dari pengertian *Performance*, yang artinya sebagai hasil kerja/ prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

**Moeheriono (2012: 69)** arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

**Rivai (2009:309)** bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

**Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11)** Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan

kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

### 2.1.2 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja Menurut **(Prawirosentono, 2008:24)** adalah :

1. Efektifitas
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

**Yuwalliatin (dalam mangkuenegara. 2006: 67)** mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

**Prabu Mangunegara (2010: 67).**

Bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Sesungguhnya semua perusahaan memiliki formal dan informal untuk menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja memiliki tiga langkah utama yang harus diterapkan, yaitu mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Berikut uraiannya:

1. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih sesi umpan balik, disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

#### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, **Lingkungan kerja**, kemampuan psikologis, dan **keselamatan, kesehatan kerja (K3)**.

Dikemukakan oleh **Rivai,2009 (dalam Narianggono, 2014:2)**.

Menurut **(Wirawan, 2012:5)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan Faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Lingkungan Eksternal
  - a. Kehidupan ekonomi
  - b. Kehidupan politik
  - c. Kehidupan sosial
  - d. Lingkungan kerja dan agama masyarakat
  - e. *Competitor*
2. Faktor Internal Karyawan
  - a. Bakat dan sifat pribadi
  - b. Kreativitas
  - c. Pengetahuan dan keterampilan
  - d. Kompetensi
  - e. Pengalaman kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Keadaan fisik
- g. Keadaan psikologi
- h. Kesehatan dan keselamatan karyawan

### 3. Lingkungan Internal Organisasi

- a. Visi, misi, dan tujuan organisasi
- b. Kebijakan organisasi
- c. Bahan mentah
- d. Teknologi
- e. Strategi organisasi
- f. System manajemen
- g. Kompensasi
- h. Kepemimpinan
- i. Modal
- j. Budaya organisasi
- k. Iklim organisasi
- l. Teman sekerja

#### 2.1.4 Penilaian kinerja

Penilaian Kinerja. kinerja dapat di ukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. **(Moehariono, 2012 : 95)**

Penilaian kerja (perforance aprasial) adalah proses mengevaluasi seberapa banyak karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual.

Sebagian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa penilaian kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan. Organisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif mengenai karyawan. Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan. **(Robert, L. Mathisjhon h. Jackson. 2006 : 382-383).**

Terdapat beberapa metode penilaian kinerja yang dapat ditetapkan oleh perusahaan yaitu:

1. Metode Skala Penilaian Grafis
2. Metode Peningkatan Alternasi
3. Metode Perbandingan Berpasangan
4. Metode Distribusi Paksa
5. Metode Insiden Kritis

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan atau pegawai pada suatu instansi atau organisasi terjadi peningkatan atau penurunan maka perlu adanya evaluasi dan penilaian kerja. Penilaian kinerja adalah penilaian suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

#### 2.1.5 Standar Kinerja

Standar kinerja (performance standar) adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu: Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan). Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

personal). Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Berikut ini diberikan beberapa keuntungan atau manfaat penggunaan standar operasi/ produksi dalam perusahaan: Dapat dikurangnya macam bahan baku maupun barang jadi yang harus ada dalam persediaan. dengan adanya standardisasi barang jadi maka pembuatannya pun menjadi lebih mudah dalam arti tidak perlu dilakukan penghitungan atau perubahan ukuran, sifat barang setiap mulai produksi sehingga akan menghemat waktu, tenaga dan modal.

Dengan dihematnya waktu pembuatan maka penyerahan barang jadi ke konsumen akan dapat tepat waktu. Pengiriman barang tidak akan salah karena barang-barang telah dikelompokkan terlebih dulu berdasarkan standarnya masing-masing. Manajemen operasi yang efektif membutuhkan standar yang dapat membantu perusahaan untuk menentukan hal- hal berikut.

1. Muatan pekerja dari setiap barang yang diproduksi (biaya pekerja).
2. Kebutuhan staf (berapa orang yang dibutuhkan untuk memproduksi barang yang dibutuhkan).
3. Perkiraan biaya dan waktu sebelum produksi dilaksanakan (untuk membantu mengambil beragam keputusan dari perkiraan biaya hingga ke keputusan untuk membuat sendiri atau membeli).
4. Jumlah karyawan dan keseimbangan pekerjaan (siapa yang mengerjakan apa dalam satu aktivitas kelompok atau pada satu lini produksi).



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Tingkat produksi yang diharapkan (jadi, baik manajer maupun pekerja tahu apa saja yang termasuk dalam satu hari kerja normal).
6. Dasar perencanaan insentif pekerja (apa yang menjadi acuan untuk memberikan insentif yang tepat).
7. Efisiensi karyawan dan pengawasan (sebuah standar diperlukan untuk mengetahui apa yang digunakan dalam penentuan efisiensi).

Standar tenaga kerja yang ditetapkan secara benar ini mewakili waktu yang dihabiskan oleh seorang pekerja rata-rata untuk melaksanakan aktivitas tertentu di bawah kondisi kerja normal.

## 2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

### 2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja. **OHSAS (18001:2007).**

**Menurut Mangkunegara (2010:161)** keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja 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. Dari definisi di atas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-



sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

Diantara kondisi yang kurang aman salah satu adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, lay-out yang berbahaya ditempatkan dengan pekerja, pelindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik.

Menurut **Notoatmodjo (2009:153)** Keselamatan Kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai Produktivitas Kerja yang setinggi-tingginya.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut ini:

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (key personal) secara periodik.
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d. Tersedianya peralatan dan staf media yang cukup.
- e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.

**Heidjrachman dan Husnan (2006:263).**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.2 Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Sama'mur (2007:7)**, ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya.

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

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

### 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja

Secara umum terdapat 5 (lima) faktor bahaya K3 di tempat kerja, antara lain : faktor bahaya biologis, faktor bahaya kimia, faktor bahaya fisik/mekanik, faktor bahaya biomekanik serta faktor bahaya sosial-psikologis. (**OHSAS 18001:2007**).

Di bawah merupakan daftar singkat bahaya dari faktor-faktor bahaya di atas :

1. Faktor Bahaya Biologi
  - a. Jamur
  - b. Virus
  - c. Bakteri
  - d. Tanaman.
  - e. Binatang

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Faktor Bahaya Kimia**

- a. Bahan/Material/Cairan/Gas/Debu/Uap Berbahaya.
- b. Beracun
- c. Reaktif
- d. Radioaktif
- e. Mudah Meledak
- f. Mudah Terbakar/Menyala
- g. Iritasi
- h. Korosif

**3. Faktor Bahaya Fisik/Mekanik**

- a. Ketinggian
- b. Konstruksi (Infrastruktur)
- c. Mesin/Alat/Kendaraan/Alat Berat
- d. Ruang Terbatas (Terkurung)
- e. Tekanan
- f. Kebisingan
- g. Suhu
- h. Cahaya
- i. Listrik
- j. Getaran.
- k. Radiasi.

**4. Faktor Bahaya Biomekanik**

- a. Gerakan Berulang

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Postur/Posisi Kerja
- c. Pengangkutan Manual
- d. Desain tempat kerja/alat/mesin

## 5. Faktor Bahaya Sosial-Psikologis

- a. Stress
- b. Kekerasan
- c. Pelecehan
- d. Pengucilan
- e. Intimidasi
- f. Emosi Negatif

Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari :

1. Tidak memakai alat-alat pelindung diri
2. Tidak memperhatikan posisi saat sedang bekerja
3. Cara menggunakan perkakas yang salah
4. Tata cara kerja dan ketertiban yang tidak dipatuhi **Warwich (2006 :3)**

Peristiwa kecelakaan akan selalu disertai dengan merugikan materi ataupun penderitaan terhadap karyawan dan keluarganya. Menurut sifatnya kecelakaan dibagi atas :

1. Luka ringan, apabila si korban kurang dari 3 minggu telah dapat bekerja kembali seperti biasa.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Luka berat, apabila sikorban lebih dari 3 minggu baru dapat bekerja kembali.
3. Tewas/mati, apabila sikorban meninggal 24 jam setelah kecelakaan.

Selain luka-luka dan kematian, kecelakaan kerja dapat pula mengakibatkan kerugian karena terganggunya aktivitas kerja, kerusakan alat-alat, lingkungan dan menurunnya moral karyawan terutama bagi mereka yang langsung memahami atau melihat terjadinya kecelakaan tersebut.

Berdasarkan kerugian yang diderita oleh perusahaan biasanya dapat diukur dengan jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan karena terjadinya kecelakaan.

#### 2.2.4 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Seorang ahli dalam bidang keselamatan kerja **Willie (2006:100)** mengatakan bahwa program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan penting yakni :

1. Berdasarkan perikemanusiaan. Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga.
2. Berdasarkan Undang-Undang. Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda.

3. Berdasarkan Ekonomi. Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga akan menunjukkan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja. Sasaran dari program keselamatan kerja adalah untuk memenuhi kepentingan bersama, antara lain adalah:

1. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang mungkin timbul pada setiap tempat kerja.
2. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan.
3. Perusahaan senantiasa dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin, alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab.

Adapun tujuan dari program pencegahan kecelakaan ini adalah mewujudkan suasana kerja yang mengembirakan, salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tentram, semangat kerja karyawan sehingga dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayati (2009: 21)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian lingkungan kerja menurut **Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75)**, *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut **(Nitisemito dalam Nur aini 2013:97)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut **NitiseMITO (2013 : 110)** adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara
2. Suara kebisingan
3. Penggunaan warna
4. Ruang gerak
5. Hubungan karyawan

### 2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (**Siagian, 2006:63**) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

### 2.3.4 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja **fisik (Nurhaida, 2010; Novita, 2013)**. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Sedarmayanti,2009: 209). Seseorang bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, orang tersebut juga membutuhkan bantuan orang lain.

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2009: 22)** lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2009: 31)** menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan tidak akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung dan kenyamanan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangat tergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja. Jika ada hal-hal yang mengganggu pada lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja secara langsung akan berdampak buruk pada konsentrasi bekerja para karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

#### **2.4 Hubungan antar Variabel Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Simamora, 2007:330) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik situasi, bagaimana kondisi lingkungan internal dan lingkungan kerja eksternal mempengaruhi pelaksana kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan peran karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang paling sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang konsisten di seluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.

3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan ke dalam dua bagian besar, yaitu: evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

Sedangkan menurut **Sinungan (2007:20)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan.
2. Kreatif dan minat.
3. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.
4. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja.
5. Pengawasan, pengakuan terhadap pencapaian.
6. Kesempatan pengembangan diri.

### 2.5 Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dalam Pandangan Islam

Sesungguhnya di dalam Al-qur'an, Allah SWT menerangkan bahwa tujuan Allah SWT mengutus umat manusia adalah untuk mewujudkan suatu keamanan dan kesejahteraan (kemaslahatan) di dunia dan di akhirat sebagaimana yang Allah terangkan dalam **QS. AI-Nahl 16: 64**

وَمَا أَنزَلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ إِلَّا لِتُبَيِّنَ لَهُمُ الَّذِي اخْتَلَفُوا فِيهِ وَهُدًى  
وَرَحْمَةً لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ ﴿٦٤﴾

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: Dan kami tidak menurunkan kepadamu Al-Kitab (Al Quran) ini, melainkan agar kamu dapat menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu dan menjadi petunjuk dan rahmat bagi kaum yang beriman. **(QS. AI-Nahl 16: 64).**

Oleh sebab itu, agar keamanan dan kesejahteraan (kemaslahatan) umat manusia di dunia dan di akhirat dapat terwujud maka segala ikhtiar yang dilakukan umat manusia di muka bumi harus selalu sejalan dengan tuntunan syariat. Untuk memenuhi tuntutan dan kepentingan manusia serta merespon berbagai dinamika kehidupan, maka setiap pengambilan keputusan harus memenuhi kriteria kepentingan umum (masalah ‘ammah) yang dibenarkan oleh syara'. Penggunaan masalah ‘ammah sebagai tolak ukur dan pertimbangan untuk menetapkan suatu kebijaksanaan yang sangat diperlukan untuk menghindari kemungkinan penggunaan masalah ‘ammah tidak pada tempatnya, seperti untuk menuruti hawa nafsu, kesewenang-wenangan dan menuruti kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dengan menggunakan dalih untuk kepentingan umum.

Dengan menggunakan masalah ‘ammah sebagai pertimbangan untuk menetapkan setiap kebijakan, maka setiap kebijakan yang ditetapkan tidak akan menimbulkan kerugian atau menyalahi kepentingan umat manusia secara luas.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

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

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Veronica Mugista Aji Juwitasari, 2014	Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan)	X: Keselamatan, Kesehatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil uji korelasi Rank Spearman antara faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua faktor K3 memiliki hubungan yang positif dan sangat nyata dengan kinerja karyawan.
2	Iswatun Hasanah (2014)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Manunggal Jaya	X: Keselamatan, Kesehatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
3	Ropita, 2013	Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi	X1: Keselamatan, kesehatan kerja (k3) X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Uji regresi simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh (R <sup>2</sup> ) oleh kedua variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya 52,8 % sedangkan sisanya sebesar 47,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak teliti dalam penelitian ini.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Nia Indriasari, 2008	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Agung Industri Pulp & Kertas	X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Y: Produktivitas Kerja karyawan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Grisma ilfani, 2013	Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Apac inti corpora bawen	X: Keselamatan, Kesehatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini menunjukkan variabel independen yang terdiri dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan dan berpengaruh positif.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah cara pengumpulan data, jumlah populasi dan sample, serta dalam penelitian ini lebih terfokus kepada karyawan yang berstatus *outsourcing* saja.

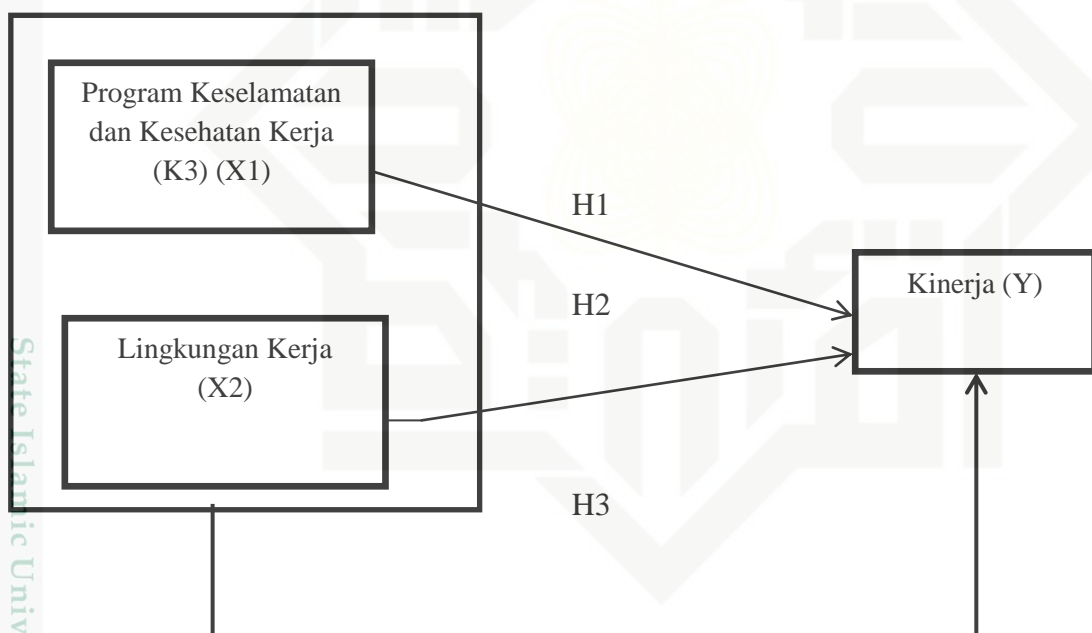
Dimana pada penelitian ini adalah yang mengagkat tentang adanya pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Lingkungan kerja pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dan Keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.



## 2.7 Kerangka Penelitian

Untuk lebih memahami tentang hubungan antara variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel independen (Program Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja) yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan model penelitian yang akan digunakan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Kerangka Penelitian Program K3 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). (Nitisemito, 2013)**

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dipahami bahwa Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sangat dibutuhkan jaminan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja yang baik. Jika lingkungan kerja yang tidak baik maka karyawan akan malas dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penjelasan dan teori-teori yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat dibuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. H1 : Diduga Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karyawan *outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karyawan *outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
3. H3 : Diduga Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan *outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)
2. Lingkungan Kerja (X2)
3. Kinerja (Y)

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 2.2**  
**Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. <b>Moheriono (2012: 69).</b>	1. Efektifitas 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif <b>(Prawirosentono, 2008:27)</b>
2	Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja. <b>OHSAS 18001:2007</b>	1. Alat-alat perlindungan kerja 2. Ruang kerja yang aman 3. Penggunaan peralatan kerja 4. Ruang kerja yang sehat 5. Penerangan diruang kerja <b>(Sama'mur, 2007:7)</b>
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok <b>Sedarmayati (2009: 21)</b>	1. Suhu udara 2. Suara kebisingan 3. Penggunaan warna 4. Ruang gerak 5. Hubungan karyawan <b>(Nitisemito, 2013:110)</b>