

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa dikenal MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sdm itu sendiri. Manusia adalah unsur terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi didalam pencapaian tujuan yang diinginkan disamping unsur lain. dalam hal ini Susanto (2010:13) menyatakan aset organisasi yang paling penting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia (sumber daya manusia atau *human resources*).

Manajemen SDM terangkai dari dua kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen menurut Hasibuan (2012:2). Adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan SDM menurut Siagian (2013:181). Adalah sumber daya terpentong yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) secara umum dipahami sebagai seni mengelola sumber daya manusia. Menurut Rachmawati (2008:3) MSDM merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui

organisasi menurut Handoko (2009:4) manajemen SDM adalah suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen SDM dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai kalangan, karena sumber daya manusia (SDM) mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Seberapa baiknya SDM dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Rachmawati (2008:5) dalam hal ini menegaskan bahwa meningkatnya peran MSDM disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi.

Flippo dikutip Notoatmodjo (2008:119) menyatakan MSDM (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat. Dari batasan di atas dapat ditegaskan MSDM merupakan suatu konsep penerapan manajemen yang ditujukan khusus terhadap aspek SDM dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM sangat diperlukan dalam konteks organisasi modern dewasa ini, yakni untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam organisasi. Umar (2008:3) menyatakan bahwa tugas Manajemen SDM dapat

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.

dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Adanya studi Manajemen SDM menunjukkan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat, Ruang lingkup kegiatan MSDM (Handoko:2009:6) mencakup fungsi-fungsi personalia, yakni penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia.

2.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang di timbulkan dari lingkungan perkerjaan. Namun demikian, pemberian kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan kerja suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat perkerjaan. Mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan dan kurangnya kemampuan dan keterampilan kerja karyawan menggunakan peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan.

Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan perkerjaan (Bangun Wilson,2012). Menurut Mangkunegara (2011), keselamatan kerja

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 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.

menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar perkerja tidak mengalami cidera (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan menurut Hadiguna (2009), keselamatan dan kesehatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

Suatu upaya atau usaha untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2011). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sarana untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan sehat, ramah lingkungan sehingga dapat mendorong efisiensi dan produktivitas yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak baik pada pengusaha maupun pekerja.

2.2.2 Program – Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Kusdyah (2008) disamping usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan, perusahaan juga perlu memelihara kesehatan karyawannya baik

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.

secara fisik maupun mental, apakah itu disebabkan penyakit, ketegangan / stress, maupun karena kecelakaan kerja. Dalam hal ini pengetahuan lingkungan kerja adalah faktor utama yang perlu diperhatikan, untuk itu pemeriksaan yang berkesinambungan terhadap kondisi kerja dan kesehatan karyawannya yang diperhatikan. Dalam hal ini kewajiban yang mesti diperhatikan bagi kesehatan kerja karyawan adalah :

1. Segala urusan yang bersifat khusus terhadap penyakit akibat pekerjaan bagi setiap karyawan selama masa dinasya dimulai sejak menjadi calon pegawai
2. Segala usaha yang meliputi pemeriksaan, perawatan, dan rehabilitas dalam rangka penyembuhan bagi setiap penderita.
3. Segala usaha yang menyangkut faktor lingkungan guna mewujudkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Inti dari terlaksananya program kesehatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adanya kebijakan standar berupa kombinasi aturan, sanksi, dan benefit dilaksanakanya program keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan bagi pekerja dan perusahaan atau dengan kata lain adanya suatu kebijakan mutu keselamatan dan kesehatan kerja yang dijadikan acuan atau pediman bagi pekerja dan perusahaan.

2.2.3 Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari

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.

kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka,2014:282). Alat pelindung diri termasuk semua pakaian dan aksesories pekerjaan lain yang dirancang untuk menciptakan sebuah penghalang terhadap bahaya tempat kerja. Penggunaan APD harus tetap di kontrol oleh pihak yang bersangkutan, hususnya di sebuah tempat kerja. APD dalam konstruksi termasuk pakaian *affording* perlindungan terhadap cuaca yang dipakai oleh seseorang di tempat kerja dan yang melindunginya terhadap satu atau lebih resiko kesehatan atau keselamatan.

Berdasarkan UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa ditetapkan syarat keselamatan kerja adalah memberikan perlindungan para pekerja. Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja atau buruh ditempat kerja APD yang sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku (Permenakertrans RI No. 8 tahun 2010).

2.2.4 Alasan Penting Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia didunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas

keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan. Serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Reppublik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingatkan beban atas musibah kecelakaan kerja yang di alami para karyawan dan keluarga.

2. Hukum

Undang-Undang ketenaga kerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerja. Para pemberi kerja lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan Undang-Undang ketenaga kerjaan yang tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan di alami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang di alami perkerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang di alami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan

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.

pertanggungjawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja diderita para pekerja.

2.2.5 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum adalah untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang aman dan sehat, guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja dalam hubungannya dengan pemeliharaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan terbina dengan baik.

UU No. 1 Tahun 1970 mengemukakan, keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja, mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Hakekat dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (Suma'mur,2009) yaitu:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja seoptimal mungkin (dalam hal tertentu mungkin setinggi-tingginya, seandainya kondisi yang diperlukan cukup memadai). Pada pekerja buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, pengusaha dan nonekonomi formal, informal serta nonformal, dengan demikian dimaksudkan untuk menyerahkan tenaga kerja.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi dan produktivitas, yang berlandaskan kepada perbaikan daya kerja dan produktivitas faktor manusia dalam 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.

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.

Oleh karena hakekat tersebut selalu sesuai dengan maksud dari tujuan pembangunan di dalam suatu Negara, masyarakat atau perusahaan, maka K3 senantiasa harus dimanfaatkan dalam setiap proses pembangunan dan pengembangan masyarakat.

2.2.6 Faktor Penyebab Terjadinya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Faktor penyebab timbulnya kecelakaan kerja. Baik penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan maupun kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor, (Kusdyah:2008:173-174) diantaranya :

1. Faktor fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi, tekanan udara dan lain lain.
2. Faktor kimia, yaitu berupa gas, uap, debu, kabut, awan, cairan, dan benda-benda padat.
3. Faktor biologi, baik dari golongan hewan maupun tumbuhan.
4. Faktor fisiologis, seperti konstruksi mesin, sikap, dan cara kerja
5. Faktor mental-psikologis, yaitu susunan kerja, hubungan diantara pekerja atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja, dan sebagainya.

Tujuan keselamatan kerja adalah agar para karyawan disebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja. Prakondisi semacam inilah penulis sebut sebagai determinan kesehatan dan keselamatan kerja, yang antara lain mencakup : beban kerja, beban akibat dari lingkungan kerja,

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.

antara lain faktor fisik, faktor kimia, faktor biologi, faktor psikologis, faktor sosio-psikologis dan kemampuan kerja. (Soekidjo :2015:153-154)

2.3 Keterampilan

2.3.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Yati (2013:662)

Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang terampil dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Menghadapi era pasar bebas yang ditandai dengan banyaknya muncul perusahaan-perusahaan besar yang bersaing dalam era kompetisi perdagangan bebas membutuhkan tenaga-tenaga yang terampil dan berkualitas.

Tenaga kerja yang berkualitas dan berketerampilan dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali, bahkan hukum alam semakin diperkukuh. Artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja.

Tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat merebut pasar kerja. Dalam hal ini tenaga kerja yang berkualitas ditandai dengan keterampilan yang memadai, profesional dan kreatif. Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas, fisik, etos kerja dan disiplin kerja. Kualitas tenaga kerja seperti itulah yang menjadi andalan pesatnya kemajuan di beberapa Negara seperti Korea Selatan, Taiwan, dan Singapura.

Keterampilan juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Tolak ukur keterampilan kerja tidak ada yang mutlak, oleh karena itu tingkat keterampilan kerja karyawan dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu :

1. kecakapan
2. pengalaman.

Kedua faktor tersebut dapat dikatakan sebagai tolak ukur dalam menentukan tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang. Jadi kecakapan dan pengalaman merupakan hal yang membentuk keterampilan seseorang.

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 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.

2.3.2 Tipe – Tipe Keterampilan :

Tipe-tipe dasar keterampilan yang diidentifikasi oleh (Husaini:2013:520) adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan teknik (*technical skill*)

Keterampilan teknik merupakan pengetahuan tentang metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur, dan teknik-teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus. Dan kemampuan menggunakan alat dan perlengkapan relevan dengan kegiatan tersebut.

2. Keterampilan Interpersonal (sosial)

Keterampilan interpersonal merupakan pengetahuan tentang perilaku manusia dan proses interpersonal, memahami perasaan-perasaan, sikap-sikap, dan motif-motif orang lain dari yang dia ucapkan dan lakukan (empati, kepekaan sosial), kemampuan memantapkan secara efektif dan hubungan kerja sama (taktis, diplomatis, keterampilan mendengarkan, pengetahuan tentang perilaku sosial yang dapat diterimanya.)

3. Keterampilan Konseptual

Keterampilan Konseptual merupakan kemampuan menganalisis secara umum, berpikir logis, ahli dalam merumuskan dan memiliki konsep hubungan yang kompleks dan membingungkan. Kreatif dalam memecahkan masalah dan ide-ide, mampu menganalisis peristiwa-peristiwa dan merasakan kecenderungan-kecenderungan, antisipasi

terhadap perubahan, dan mengenal peluang-peluang dan masalah-masalah potensial (Induktif dan Deduktif).

2.3.3 Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan terdiri dari :

1. Persepsi yaitu mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil.
2. Respon terpimpin yaitu dapat melakukan sesuatu sesuai dengan urutan yang benar (dalam hal ini adalah prosedur tetap/protap), ini merupakan indikator praktek tingkat ke dua.
3. Mekanisme yaitu apabila seseorang telah dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis atau sesuatu itu sudah merupakan sebuah kebiasaan, maka ia sudah mencapai tingkatan praktek yang ketiga
4. Adaptasi merupakan suatu praktek atau tindakan yang berkembang dengan baik, artinya tindakan tersebut sudah dimodifikasikannya tanpa mengurangi kebenaran tindakan tersebut. Dan tingkatan keterampilan yang keempat ini yang berhubungan langsung dengan perawat serta perkembangannya dapat berjalan secara alami dan dapat dipelajari pada setiap orang. (Fitri:2014:6)

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Faktor yang mempengaruhi keterampilan adalah:

1. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu yang terjadimelalui proses sensoris khususnya mata dan telinga terhadap obyek tertentu.

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.

Waitress, bar, kasir, *receptionist* dan koki harus memiliki pengetahuan tentang tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan untuk membangun suatu keterampilan yang bagus. Dan pengetahuan juga memberikan pemahaman mengapa kita melakukan tindakan-tindakan tersebut dalam hubungannya dengan keterampilan yang akan dibangun oleh seorang karyawan.

2. Pengalaman akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman ini membangun seorang karyawan untuk bisa melakukan tindakan-tindakan yang telah diketahui pada langkah pertama. Semua tindakan yang pernah dilakukan akan direkam dalam bawah sadar mereka dan akan dibawa terus sepanjang hidupnya. Karyawan yang sering mendapat pengalaman melakukan pekerjaannya dengan baik akan menjadi sangat terampil dan tentunya akan lebih profesional, dibanding yang tidak pernah melakukan tindakan tersebut. Karena lamanya bekerja disuatu bidang akan memberikan suatu keterampilan yang semakin lama akan semakin baik. Karyawan yang terampil tentunya akan berusaha melahirkan generasi penerus yang terampil pula, yang pada gilirannya nanti akan tercipta karyawan karyawan yang terampil dan professional. Pengalaman kerja seseorang yang banyak, selain berhubungan dengan masa kerja seseorang juga dilatarbelakangi oleh pengembangan diri melalui pendidikan baik formal maupun informal.

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 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.

3. Keinginan/motivasi merupakan sebuah keinginan yang membangkitkan motivasi dalam diri seorang karyawan dalam rangka mewujudkan tindakan-tindakan tersebut. Motivasi inilah yang mendorong seorang karyawan bisa melakukan sebuah tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. (Fitri:2014:7)

2.4 Sikap

2.4.1 Pengertian Sikap

Sikap (*attitude*) didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2009:92) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa.

Sikap merupakan sesuatu yang abstrak yang hanya dapat dilihat dari perilaku seseorang. Tetapi dapat juga diketahui dengan cara menanyakan pandangan seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa tertentu misalnya dengan menanyakan langsung kepada seseorang tentang bagaimana sikap dia terhadap satu objek. Seorang karyawan yang merasakan pekerjaannya sangat menyenangkan akan menunjukkan perilaku rajin dalam melakukan pekerjaan tersebut. (Badeni:2013:39)

2.4.2 Komponen-komponen Sikap

Robbins dan Judge (2009:93) sikap mempunyai tiga komponen : komponen kognitif yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap, komponen afektif yaitu segmen emosional atau perasaan dari sikap, dan

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.

komponen perilaku yaitu niat dalam berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

2.4.3 Pembentukan Sikap

Pembentukan sikap yang senantiasa tumbuh dan berkembang dalam basis sosial tertentu, misalnya : ekonomi, politik, agama dan sebagainya. Di dalam perkembangannya sikap banyak dipengaruhi oleh lingkungan, norma, dan grup. Faktor lainnya yang mempengaruhi kemungkinan perubahan sikap adalah adanya informasi yang berlawanan. Faktor ini semuanya tergantung pada sifat-sifat sikap itu sendiri sebagaimana adanya sebelum diterima informasi baru. Faktor yang mempengaruhi pembentukan dan perubahan sikap ini ada yang dari luar dirinya dan dari dalam dirinya. Faktor-faktor itu adalah :

- a. Faktor Internal : yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri orang yang bersangkutan sendiri, seperti selektivitas. Kita tidak dapat menangkap seluruh rangsangan dari luar melalui persepsi kita. Oleh karena itu kita harus memilih rangsangan-rangsangan mana yang akan kita dekati dan mana yang harus di jauhi. Pilihan ini ditentukan oleh motif-motif dan kecenderungan-kecenderungan dalam diri kita. Karena harus memilih inilah kita menyusun sikap positif terhadap satu hal dan membentuk sikap negatif terhadap hal lainnya.
- b. Faktor Eksternal : selain faktor-faktor yang terdapat dalam diri sendiri, maka pembentukan sikap ditentukan pula oleh faktor-faktor yang ada diluar, yaitu :

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.

1. Sikap objek yang dijadikan sasaran sikap
2. Kewibawaan orang yang mengemukakan suatu sikap
3. Sifat orang-orang atau kelompok yang mendukung sikap tersebut
4. Media komunikasi yang digunakan dalam menyampaikan sikap
5. Situasi pada saat sikap itu dibentuk.

Menurut Azwar (2011:30) faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman pribadi. Bahwa tidak adanya pengalaman yang dimiliki oleh seseorang dengan suatu objek psikologis, cenderung akan membentuk sikap negatif terhadap objek tersebut. Sikap akan lebih mudah terbentuk jika yang dialami seseorang terjadi dalam situasi yang melibatkan emosi, karena penghayatan akan pengalaman lebih mendalam dan lebih lama membekas.
2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting. Individu pada umumnya cenderung memiliki bersifat yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting yang didorong oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan menghindari konflik.
3. Pengaruh kebudayaan. Pengaruh budaya sangat menekankan pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk pribadi seseorang. Kepribadian merupakan pola yang konsisten yang menggambarkan sejarah *reinforcement* yang kita alami. Kebudayaan memberikan corak pengalaman bagi individu dalam suatu masyarakat.

Kebudayaanlah yang menanam garis pengarah sikap terhadap berbagai masalah.

4. Media massa. Berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah dan lain-lain mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Media massa memberikan pesan-pesan yang sugestif yang mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Jika cukup kuat, pesan-pesan sugestif akan memberi dasar afektif dalam menilai sesuatu hal sehingga terbentuklah arah sikap tertentu.
5. Institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama. Lembaga pendidikan serta lembaga agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya. Dikarenakan konsep moral dan ajaran agama sangat menentukan sistem kepercayaan maka tidaklah mengherankan kalau pada gilirannya kemudian konsep tersebut ikut berperan dalam menentukan sikap individu terhadap suatu hal. Apabila terdapat sesuatu hal yang bersifat kontroversial, pada umumnya orang akan mencari informasi lain untuk memperkuat posisi sikapnya atau mungkin juga orang tersebut tidak mengambil

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 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.

sikap memihak. Dalam hal seperti itu, ajaran moral yang diperoleh dari lembaga pendidikan atau lembaga agama sering kali menjadi determinan tunggal yang menentukan sikap.

6. Faktor emosional. Suatu bentuk sikap terkadang didasari oleh emosi, yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan bertahan lama.

2.4.4 Mengukur Sikap Kerja Karyawan

Metode yang populer yang digunakan untuk dapat mengukur sikap karyawan adalah melalui penggunaan survei sikap (*survey attitude*). Survei sikap yang umum memberi karyawan serangkaian pernyataan atau pertanyaan dengan skala penilaian yang menunjukkan tingkat kecocokan. Idealnya, hal-hal ini harus disesuaikan untuk mendapatkan informasi tertentu yang diinginkan manajemen. Nilai sikap individual diperoleh dengan cara menjumlahkan respon terhadap soal-soal kuesioner. Nilai-nilai ini kemudian bisa dirata-rata untuk kelompok kerja, tim, departemen, divisi, atau organisasi secara keseluruhan.

Penggunaan survei sikap secara teratur memberi manajer umpan balik yang berharga mengenai bagaimana karyawan menerima kondisi kerja mereka. Kebijakan dan praktik yang dianggap objektif dan adil oleh manajemen mungkin dianggap tidak adil oleh karyawan pada umumnya



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.

atau oleh kelompok karyawan tertentu. Penggunaan survei sikap reguler bisa lebih awal menyiagakan manajemen terhadap masalah-masalah potensial dan niat-niat para karyawan sehingga tindakan bisa diambil untuk mencegah berbagai akibat negatif.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Keterampilan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kadang-kadang kita menjumpai gejala bahwa karyawan tertentu, walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan ataupun keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting sekali dalam perilaku individual dan performa. Sebuah kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Keterampilan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yaitu jika karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang dan tugasnya dan perusahaan memberikan pelatihan secara berskala sesuai dengan bidang dan kebutuhan keryawan maka akan terhindar dari kecelakaan kerja dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. keterampilan merupakan kompetensi yang berkaitan dengan tugas, seperti misalnya keterampilan untuk menangani sebuah alat berat, atau sebuah komputer yang membutuhkan keterampilan yang khusus. Sering kali istilah kemampuan dan keterampilan digunakan secara

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.

bergantian. Kiranya kemampuan-kemampuan mental diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Para *manager* harus berupaya untuk mencapai keselarasan antara orang yang memiliki kemampuan-kemampuan serta keterampilan-keterampilan tertentu dengan syarat-syarat yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. (Winardi :2006 : 201)

2.5.2 Sikap dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sikap adalah kesiapan mental untuk merespon sesuatu. Baik yang negatif maupun positif. Sikap didampingi oleh sesuatu yang terjadi sebelumnya (*antecedent*) dan hasil (*result*) yang diperoleh. *Antecedent* cenderung lebih bersifat kognitif seperti keyakinan terhadap sesuatu, pendapat, pengetahuan, atau informasi yang dimiliki. Sedangkan *attitudes* sendiri cenderung pada komponen efektif yang merupakan pengaruh dari *antecedent*. Dua komponen perilaku adalah hasil dari sikap dan ia merupakan kesiapan mental untuk berbuat dengan cara tertentu. (manahan:2008:34). Sikap positif karyawan dalam penerapan K3 berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Sikap karyawan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yaitu jika sikap karyawan baik seperti mendengarkan intruksi, mau bekerja sama, tidak ceroboh maka akan terhindar dari kecelakaan kerja dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Sikap karyawan dapat memiliki sikap mendukung maupun sikap tidak mendukung terhadap K3 perusahaan. Sikap mendukung timbul jika karyawan merasa

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.

bahwa K3 perusahaan dapat memberikan kenyamanan, ketentraman, ketenangan, kesehatan dan keamanan pada karyawan. Sedang sikap tidak mendukung muncul jika K3 perusahaan dirasakan tidak memberikan perasaan nyaman, tenang, tentram, tenang dan aman pada karyawan saat bekerja. Sikap terhadap penerapan K3 ditentukan oleh bagaimana sikap karyawan, sikap terhadap penerapan K3 dapat berkembang baik lewat hubungan dan kerjasama yang baik antara pihak manajemen perusahaan dan lingkungan sekitar perusahaan.

2.6 Keterampilan, Sikap dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam islam

2.6.1 Ayat Al Quran Tentang Sikap Kerja Dalam Islam (QS Al An'am: 17)

وَأِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بَضْرًا فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمْسَسْكَ بَخِيرًا فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : “Dan jika Allah mengenakan (menimpa) engkau dengan bahaya bencana, maka tidak ada sesiapaupun yang dapat menghapusnya melainkan Dia sendiri dan jika ia mengenakan (melimpahkan) engkau dengan kebaikan, maka ia adalah Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.”

Hubungannya dengan penelitian ini adalah mengingatkan umat manusia agar senantiasa bersikap (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja ditempat kerja (dikantor, dipabrik dan dimana tempat kita bekerja). Dengan bersikap yang baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat.

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.

Dengan bekerja yang aman ditempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri kita sendiri maupun perusahaan tempat kerja.

2.6.2 Ayat Tentang Keterampilan dalam islam (QS. Al Isra/17: 84) :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ

سَبِيلًا

Artinya : ”Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing”

Dan firman Allah dalam (QS. Al-Lail/92: 4)

إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّىٰ

artinya: ”Susungguhnya usahamu bermacam-macam”

Hubungan ayat ini dengan penelitian ini adalah disini Allah SWT ingin menekankan bahwa segala perbuatan manusia berbeda-beda sifat dan bentuknya. Diantaranya ada yang baik dan ada yang buruk, serta ada yang bermanfaat dan ada membahayakan. Dari segi tujuan, keterampilan ada dua macam. Pertama: keterampilan yang bertujuan untuk kemaslahatan dan kepentingan orang banyak. Kedua: keterampilan yang bertujuan untuk kemaslahatan diri sendiri dalam rangka melangsungkan kehidupan individu dan dipergunakan untuk menafkahi dirinya sendiri. Keterampilan sangat penting dikuasai dalam suatu pekerjaan, baik pekerja yang dapat membutuhkan tenaga ataupun fikiran. Keterampilan itu dapat dimiliki setelah melalui pengalaman yang berulang-ulang,

tekun, serta cermat dalam waktu yang relatif lama sehingga sangat erat hubungannya dengan profesionalitas seseorang dalam melaksanakan tugas

2.6.3 Ayat Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Qs. Ar ra'd ayat 11)

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya :*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan di belakang, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap kaum maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia“*

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan mereka sendiri, hal ini berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Allah tidak 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.

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.

memberikan rejeki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberi kesuksesan tanpa usaha. Kemudian pada kalimat selanjutnya disebutkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, artinya bahwa manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam hidup manusia. Tapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang perlu digarisbawahi dari ayat ini adalah manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaannya.

2.7 Penelitian terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Anisa Putri Agiviana	2015	Analisis Sikap, Penegtahuan, terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan pada PT Multiaglass Container Division	Hasil penelitian menunjukkan faktor - faktor variabel sikap, Pengetahuan menjelaskan bahwa secara simultan mempengaruhi	Sama – sama meneliti tentang variabel sikap karyawan terhadap keselamatan kerja	a. Tidak meneliti tentang variabel Keterampilan b. Waktu dan Tempat penelitian

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.

NO	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.				hi perilaku keselamatan. Menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki perannya tersendiri.		
2.	Rif'atil Farihah	2013	Pengaruh Sikap Karyawan Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Nusa Toyotetsu CORP	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan positif atau negatif nya sikap karyawan akan ditentukan bagaimana karyawan akan merasa nyaman dengan program K3 yang ada di perusahaan dan juga dapat memberikan sumbasi pemikiran terhadap penggunaan K3 bagi perusahaan yang belum menerapkannya.	Sama – sama meneliti tentang variabel sikap karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	a. Hanya meneliti variabel sikap karyawan tanpa meneliti variabel keterampilan b. Waktu dan tempat penelitian
3.	Famella	2015	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja,	Sama – sama meneliti tentang variabel keterampilan	Waktu dan tempat penelitian

NO	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso	pengalaman kerja, dan sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan rokok gagak hitam kabupaten bondowoso	n dan sikap karyawan terhadap keselamatan kerja karyawan	
4.	Prilia Ramadan	2014	Pengaruh Pengetahuan K3 Dan Sikap Terhadap Kesadaran Berperilaku K3 di LAB. CNC Dan PLC SMK Negeri 3 Yogyakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan K3 dan sikap terhadap kesadaran berperilaku K3 di lab. CNC dan PLC SMK Negeri 3 Yogyakarta secara parsial maupun secara bersama-sama. Jenis penelitian ini menggunakan metode ex post facto. Teknik analisis data yang digunakan	Hasil penelitian ini sama-sama menunjukkan pengaruh secara parsial dan simultan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	a. Penelitian ini menggunakan metode ex post facto b. Waktu dan tempat penelitian

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.

NO	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5.	Dwi Kusuma Wardani	2012	Pengaruh Sikap Pengetahuan Keselamatan Kerja Dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Pada Karyawan Produksi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap pengetahuan keselamatan dengan iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan pada karyawan produksi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskripsi korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data hasil penelitian ini dianalisis menggunakan metode regresi linier	Hasil penelitian ini menunjukkan sikap karyawan dan pengetahuan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan	a. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel <i>purposive sampling</i> b. Waktu dan tempat penelitian

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 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.

NO	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
				berganda. Menyatakan bahwa Perilaku keselamatan dalam keselamatan kerja berhubungan langsung dengan perilaku karyawan dalam bekerja demi keselamatan individu sangat berhubungan erat dengan iklim keselamatan kerja dan sikap pengetahuan keselamatan kerja.		

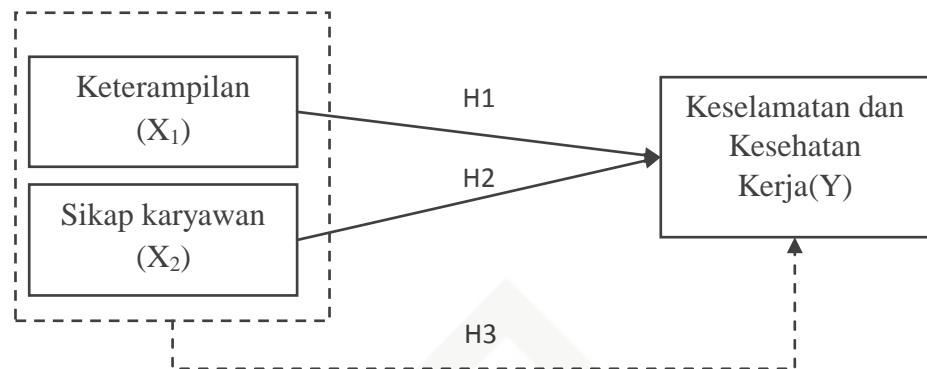
2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka digambarkan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran pada penelitian ini menunjukkan keterkaitan antara variabel bebas yaitu keterampilan (X_1) dan sikap karyawan (X_2) dengan variabel terikat yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (Y).

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada

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.



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Keterampilan(X_1) dan Sikap Karyawan(X_2) terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Y)

Sumber : Sugiono (2010 : 60)

2.9 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan teoritis yang telah penuliskemukakan, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H1: Diduga keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada PT. Dimas Drilindo Duri Riau.
- H2: Diduga sikap karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada PT. Dimas Drilindo Duri Riau.
- H3: Diduga Keterampilan dan Sikap Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kesehatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Dimas Drilindo Duri Riau.

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.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti.

Berdasarkan variabel yang ada, penulis merasa perlu untuk menyusun secara ringkas suatu konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel penelitian.

NO	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kesehatan dan Keselamatan kerja (Y)	Suatu upaya atau usaha untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Mangkunegara (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pemakaian Peralatan Kerja 3. Pengaturan Udara 4. Kondisi Fisik 5. Pengaturan Pencahayaan dan Penerangan (Mangkunegara 2011)	Likert
2.	Keterampilan (X ₁)	Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan Tugas dengan baik 2. Menentukan Prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas / pekerjaan 3. Menentukan ukuran / volume tugas terbaik yang 	Likert

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.

NO	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
		(Yati:2013:662)	dapat diselesaikan 4. Memprediksi hasil pelaksanaan Tugas pekerjaan (Yati 2013: 662)	
3.	Sikap Karyawan (X ₂)	Sikap (<i>attitude</i>) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap adap objek, individu, atau peristiwa. (Robbins dan Judge, 2009:92)	1. Bekerja sama 2. Pengaruh Kebudayaan 3. Faktor Emosional 4. Kehadiran (Azwar,2011:30)	Likert