

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

##### **1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut (**Mangkunegara (2003 : 159)**) Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar .

Sedangkan menurut **Warwich (2004 : 2)** yang dimaksud dengan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut **Sama'mur (2005 : 6)** keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Kemudian menurut **Manuaba (2004 : 193)** kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontrak dengan energy ( kinetik, listrik, kimiawi dan lain-lain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan.

Kecelakaan menurut (**Mangkunegara (2003 : 160)**) sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha

keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan.kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman. Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan.

Menurut **Mangkunegara (2003 : 161)** keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat 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 defenisi diatas 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 materrial 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.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja

Para ahli banyak yang menduga bahwa 4 dari 5 kecelakaan yang terjadi penyebabnya adalah mausia, karenanya program keselamatan kerja harus banyak memusatkan pada aspek teknisnya. Sedangkan menurut (Manuaba, 2004:164) menyatakan bahwa penyebab-penyebab kecelakaan kerja adalah :

- a. Perbuatan manusia yang tidak aman
  - 1) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang
  - 2) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman
  - 3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja\
  - 4) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik /tidak aman
  - 5) Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik/tidak aman
  - 6) Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya
  - 7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampui batas
- b. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman
  - 1) Alat pengaman yang kurang/ tidak bekerja
  - 2) Tidak ada pengaman
  - 3) Adanya kondisi tidak aman
  - 4) Design yang kurang baik
  - 5) Pengaturan proses kerja yag berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur
  - 6) Penerangan,ventilasi kurang baik
  - 7) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman

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

- a. Tidak memakai alat-alat pelindung diri
- b. Tidak memperhatikan posisi saat sedang bekerja
- c. Cara menggunakan perkakas yang salah
- d. Tata cara kerja dan ketertiban yang tidak dipatuhi (Warwich, 2004 :3)

Kecelakaan jarang disebabkan oleh suatu faktor, penggolongan menurut jenis akan dapat menunjukkan peristiwa yang langsung mengakibatkan kecelakaan dan menyatakan bagaimana suatu benda atau zat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Menurut organisasi perburuhan internasional, klasifikasi berdasarkan jenis kecelakaan adalah :

- a. Terjatuh
- b. Tertimpa benda tajam
- c. Tertumbuk atau terkea benda-benda
- d. Terjepit oleh benda
- e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
- f. Pengaruh suhu tinggi
- g. Terkena arus listrik
- h. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya. **(Suma'mur, 2005).**

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

- a. Luka ringan, apabila si korban kurang dari 3 minggu telah dapat bekerja kembali seperti biasa.
- b. Luka berat, apabila si korban lebih dari 3 minggu baru dapat bekerja kembali.
- c. Tewas/mati, apabila si korban meninggal 24 jam setelah kecelakaan.

Selain luka-luka dan kematian, kecelakaan kerja dapat pula mengakibatkan kerugian karena terganggunya aktivitas kerja, kerusakan alat-alat, lingkugan 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.

### **3. Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut **Sama'mur (2005 : 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:

- a. Alat-alat pelindung kerja
- b. Ruang kerja yang aman
- c. Penggunaan peralatan kerja
- d. Ruang kerja yang sehat
- e. Penerangan diruang kerja

### **4. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

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

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

- c. Berdasarkan Ekonomi. Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan. (Moekijat, 2004 : 14).

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 :

- b. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang mungkin timbul pada setiap tempat kerja
- c. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan
- d. 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.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang

yang ada di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial.

Kalau menurut pendapat para ahli yang dikutip dari Gauzali Saydam, lingkungan kerja adalah “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri” (Saydam, 2005).

NitiseMITO (2004 : 109) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2005:139).

Sedangkan Nawawi (2005) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material.

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.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*) (**Sarwono, 2004**).

Menurut **Nitisemito (2004 : 110)** dikemukakan bahwa beberapa faktor fisik (material) yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, ventilasi udara, musik, keamanan dan kebisingan.

### **3. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut **Nitisemito (2004 : 110)** adalah sebagai berikut:

- a. Suhu udara
- b. Suara kebisingan
- c. Penggunaan warna
- d. Ruang gerak
- e. Hubungan karyawan

### **4. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut **Sedarmayanti (2004 : 213)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik

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.



Menurut **Nitisemito (2004 : 21)** Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

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 suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan, masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.
- 2) Penerangan, Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja

yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- 3) Udara, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Suara bising, suara bising sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- 5) Ruang Gerak, yaitu suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk

tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

- 6) Keamanan, rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.
- 7) Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

**Sedamayanti (2004 : 43)**, lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

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.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

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.

## **C. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut **Wibowo (2007)** 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.

**Simamora (2004 : 338)** menyatakan bahwa kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

**Siagian (2003 : 166)** menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal penting, dimana jika kinerja baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan baik pula.

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

Menurut **Hasibuan (2004 : 34)** mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut **Manullang (2005)** mengatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau kelompok kerja sesuai job deskripsi mereka masing-masing.

## 2. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja Menurut (Siagian, 2004 : 24) adalah :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Efektifitas dan efisiensi
- d. Sikap
- e. Situasi
- f. Keterampilan

Pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu (Dharma, 2003).

Aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2005 : 18) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d. Jumlah dan pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif adalah :

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c. Kemampuan meng analisis data
- d. Kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan dan
- e. Kemampuan mengevaluasi (keluhan).

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

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

- c. 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. **(Desler, 2003)**

Terdapat tujuh elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja:

- a. Sasaran penilaian kinerja adalah para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
- b. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur
- c. Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal, dapat didiversifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.
- d. Menghasilkan penilaian kinerja yang objektif.
- e. Hasil penelitian kinerja harus dicatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap karyawan.
- f. Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan.
- g. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal. Artinya terjadi secara berkala dalam kehidupan kekayaan seseorang dalam suatu organisasi. **(Siagian, 2004 :173).**

### **3. Metode Penilaian kinerja**

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

- a. Metode Skala Penilaian Grafis
- b. Metode Peningkatan Alternasi
- c. Metode Perbandingan Berpasangan
- d. Metode Distribusi Paksa
- e. Metode Insiden Kritis **(Desler, 2003).**

Secara garis besar kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus diukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja. Terdapat beberapa unsur yang dinilai untuk menetapkan prestasi pekerja baik dari segi masukan, maupun dari isi proses keluaran yaitu **(Umar, 2008) :**

- a. Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang dibebankan
- b. Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas
- c. Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan



- d. Kemampuan pengambilan keputusan
- e. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal
- f. Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja
- g. Kesadaran akan tugas yang dibebankan
- h. Rasa percaya diri karyawan menyelesaikan pekerjaan
- i. Kualitas kerja yang mampu diselesaikan
- j. Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain
- k. Persahabatan karyawan dengan kolega
- l. Sikap terhadap pengawasan atasan dan rekan sekerja
- m. Stabilisasi emosi karyawan dalam bekerja
- n. Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri
- o. Kemampuan karyawan bekerja sama menyelesaikan masalah
- p. Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kinerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi talenta karyawan.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya. **(Rucky, 2004).**

Sedangkan bagi pimpinan dan manajer tujuan pelaksanaan manajemen

kinerja adalah :

- a. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.
- b. Menghemat waktu, karena para karyawan dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.
- c. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahpahaman diantara karyawan tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab.

- d. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
- e. Karyawan mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan. **(Mangkunegara, 2006:20).**

Adapun bagi para karyawan, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan.
- b. Memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja **(Dina, 2010)**, yaitu :

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengvelasuai efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan dan kondisi kerja.
- e. Sebagai indikator untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- f. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

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.

#### **D. Pengertian *Outsourcing* dan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja**

menurut **Simamora (2003:330)**, *outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber, sedangkan menurut Pasal 64 UUK, *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Dalam Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian outsourcing adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

*Outsourcing* terbagi atas dua suku kata: *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya non-core atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan penyedia jasa Pekerja yaitu pengalihan suatu posisi kepada vendor *outsourcing*, dimana vendor menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi tersebut. Vendor hanya

bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat non-teknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor.

### **E. Pengaruh 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 (2003:330)** menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. 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.
- b. 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 yang konsisten di seluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan ke dalam dua bagian besar, yaitu: evaluasi dan pengembangan.
- d. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

Sedangkan menurut **Sinungan (2003 : 20)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan.
- b. Kreatif dan minat.
- c. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.
- d. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja.
- e. Pengawasan, pengakuan terhadap pencapaian.
- f. Kesempatan pengembangan diri.

Kemudian **Nitisemito (2004 : 109)** menjelaskan bahwa faktor Keselamatan & Kesehatan Kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan jaminan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat, begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan juga meningkat.

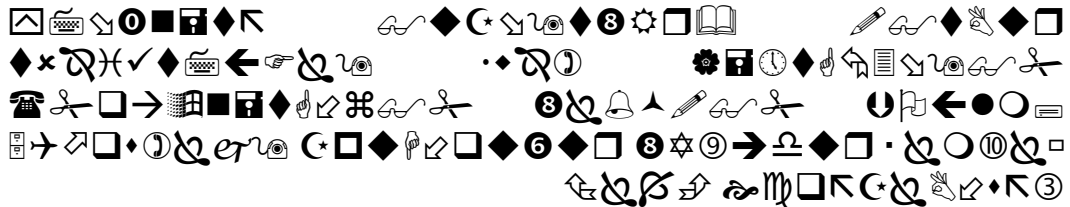
#### **F. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dalam Pandangan Islam**

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. Al-Anbiya': 107 sebagai berikut :



Artinya : *Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam. (QS. Al-Anbiya': 107).*

Begitu juga halnya dengan tujuan Allah SWT menurunkan kitab Al-quran, sebagaimana yang telah Allah SWT terangkan dalam QS. AI-Nahl: 64



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: 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.

## G. Penelitian Terdahulu

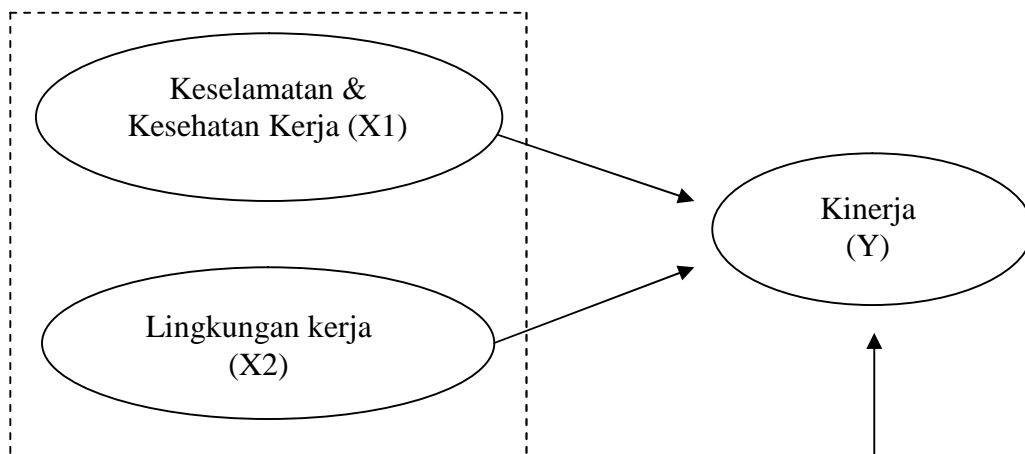
1. T. Lestari dan Erlin Trisyulianti (2004), dengan judul penelitian Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor). Hasil uji korelasi *Rank Spearman* antara faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua faktor K3 memiliki hubungan yang positif dan sangat nyata dengan kinerja karyawan.
2. Wieke Yuni Christiani dkk (2007), dengan judul penelitian Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari Komitmen *Top Management* terhadap K3 (X1), Peraturan dan Prosedur K3 (X2), Komunikasi Pekerja (X3), Kompetensi Pekerja (X4), Lingkungan Kerja (X5), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
3. Fandi Akhmad Yani (2009), dengan judul penelitian Pengaruh program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Yani Putra Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari Komitmen *Top Management* terhadap K3 (X1), Peraturan dan Prosedur K3 (X2), Komunikasi Pekerja (X3), Kompetensi Pekerja (X4), Lingkungan Kerja (X5), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

4. Fitri Rahmawati, (2011), dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Program Keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan kerja (K3L) terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopherin Jaya Probolinggo. Dari hasil uji F dapat dinilai Fhitung sebesar 42,162 sedangkan Ftabel yaitu F6,59. Maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan Keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Rachma Attamimi (2007), dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wainibe Wood Industry Bagian Produksi. variabel peralatan dan perlengkapan kerja, lingkungan kerja, cara kerja, kondisi kerja, penggunaan bahan produksi dan hubungan sosial antar karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT WWI dengan kontribusi total sebesar 65%.
6. Ropita, 2013, Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi. 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 ( $R^2$ ) 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.



## H. Kerangka Penelitian

Untuk lebih memahami tentang hubungan antara variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel independen (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 Penelitian K3 (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) Nitisemito (2004 :109)**

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sangat dibutuhkan jaminan 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.

## I. Hipotesis Penelitian

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

- a. Diduga Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru belum berjalan secara efektif.
- b. Diduga kondisi lingkungan kerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru belum baik.
- c. Diduga kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru belum baik.
- d. Diduga Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru.
- e. Diduga Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru

#### **J. Variabel Penelitian**

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

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)
- c. Kinerja (Y)

## I. Konsep Operasional

**Tabel 2.1 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. (Siagian, 2004 : 166).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Efektifitas dan efisiensi</li> <li>4. Sikap</li> <li>5. Situasi</li> <li>6. Keterampilan</li> </ol> (Siagian, 2004, 24)
Keselamatan Kesehatan Kerja (X <sub>1</sub> )	Adalah kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. (Mangku negara, 2004 :16)	<ol style="list-style-type: none"> <li>i. Alat-alat perlindungan kerja</li> <li>i. Ruang kerja yang aman</li> <li>i. Penggunaan peralatan kerja</li> <li>v. Ruang kerja yang sehat</li> <li>v. Penerangan diruang kerja</li> </ol> (Sama'mur, 2005:7)
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri (Saydam, 2004 : 266).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suhu udara</li> <li>2. Suara kebisingan</li> <li>3. Penggunaan warna</li> <li>4. Ruang gerak</li> <li>5. Hubungan karyawan</li> </ol> (Nitisemito, 2004:110)