

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Hal ini didukung oleh pendapat Cooper dalam Samsudin. (2010). Yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Bangun (2012:231) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Rivai (2004:309) mengatakan pengertian “Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan serta kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) mengatakan pengertian “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

2.1.1 Penilaian Kinerja

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan

kerjanya serta dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Selanjutnya, tujuan dilakukannya penilaian kerja secara khusus adalah berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, serta pelatihan. Bangun (2012:231). Menurut Sadili Samsudin (2010:156) Penilaian kinerja adalah “ proses dimana organisasi menilai dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan”. Kemudian penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Leo C. Menggistonyang dikutip oleh Mangkunegara (2011:69). Adalah suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Handoko (2010:135). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan kembali umpan balik kepada pada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa “ penilaian kinerja merupakan sebuah proses dimana pimpinan memiliki wewenang dalam menentukan karyawan apakah karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2009:549), Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang

bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013:551), mengemukakan Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu : (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang kan datang, dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administrative, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk

identifikasi tujuan, evaluasi terhadap system, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi criteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Menurut Samsudin (2010:162), Tujuan penilaian kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang kinerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian kinerja bertujuan :

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/divisi dalam perusahaan.
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Pada tingkat karyawan, penilaian kinerja bertujuan untuk :

- a. Membedakan tingkat kinerja setiap karyawan.
- b. Mengambil keputusan administrasi, seperti koleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan penalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2010:135-137). Terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi
Evaluasi kinerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
- c. Keputusan penempatan
Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja.
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus dititi.

f. Penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidakakuratan informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen siste informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tepat.

h. Kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penialian kinerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi. Dengan penilaian kinerja maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

2.1.4 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:562), jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan menjadi 6 kategori yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, dan atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komite, sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, dan hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Mangkunegara (2011:67), adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. *Faktor Kemampuan*

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (*the righ man in the righ place, the righ man on the right job*).

b. *Faktor Motivasi*

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Apabila situasi kerja karyawan dirasa tidak aman dan nyaman maka hal dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan bisa berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri. Untuk itu sangat diperlukan jaminan atau program-program keselamatan kerja untuk memotivasi para karyawan agar bekerja secara maksimal karena semakin tersedianya program keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

2.1.6 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Sedangkan menurut Dharma (2003:378) Indikator-indikator kinerja yang meliputi kuantitas ,kualitas dan ketepatan waktu sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, pada pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seseorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam menghasilkan produk.
2. Kualitas kerja, pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang dihasilkan para karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang

karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan padanya.

3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dalam pengukuran ini ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut Robbins (2006:206), indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.2. Pengertian Program Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan

produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2009:487) “program keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik orang-orang”. Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif dalam organisasi adalah mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Widodo (2015:240) keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan. Slamet 2012 dalam Widodo (2015:240) juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja menurut Sugeng dalam Lambrie (2010:235) diartikan sebagai “Bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.” Sedangkan menurut (Swasto, 2011:107) mengemukakan bahwa ”Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Mathis (2002:245), “Keselamatan Kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang.” Tujuan keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan Mondy (2008:82), “Keselamatan kerja adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Berbeda dengan pendapat Mangkunegara (2000:161), “memberikan pengertian tentang Keselamatan Kerja karyawan adalah keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau terhindar dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.” Menurut Bangun (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Swasto (2011:107).

Menurut Suma'mur dalam Grisma (2013: 31) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi : (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat.

Sedangkan Menurut Rivai (2009:792), Keselamatan kerja menunjuk pada kepada kondisi kondisi fisiologis - fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan tindakan keselamatan kerja yang efektif, maka

lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis – fisik meliputi kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru paru dan leukimia, emphysema, serta arthritis. Kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal hal yang remeh.

2.2.1 Tujuan Dan Pentingnya Program Keselamatan Kerja

Menurut Rivai (2009:793), ada dua tujuan serta pentingnya keselamatan kerja di dalam suatu perusahaan, yakni sebagai berikut :

a. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kecelakaan kerja, penyakit, dan hal hal yang berhubungan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, (2) meningkatnya efisiensi biaya kesehatan dan asuransi, (3)

meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

b. Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman

Jumlah biaya besar yang sering muncul karena ada kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, ada juga yang berkaitan dengan kondisi psikologis. Perasaan - perasaan pekerja yang menganggap dirinya tidak berarti dan rendahnya keterlibatannya dalam pekerjaan, barang kali lebih sulit dihitung secara kuantitatif, seperti juga gejala – gejala stres dan kehidupan kerja yang bermutu rendah.

2.2.2 Faktor Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Suardi (2007:8), faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik dari aspek penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja, dipengaruhi beberapa faktor, 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, asap, awan, cairan dan benda-benda padat.
3. *Faktor biologi*, baik dari golongan hewan maupun dari tumbuh-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.

Menurut Jhon Ridley (2008:84), faktor faktor penyebab kecelakaan kerja antara lain :

1. penyebab langsung – bagian atau komponen yang secara aktual menyebabkan cedera atau kerusakan
2. akar penyebab – tindakan atau kegiatan yang menyebabkan kontak dengan penyebab langsung. Analisis akar penyebab kecelakaan melibatkan pemeriksaan urutan-urutan kejadian dan pengambilan keputusan yang mengarah ke kecelakaan dan pengidentifikasian tindakan yang tak langsung yang memicu rangkaian kejadian tersebut.

2.2.3 Indikator Program Keselamatan Kerja

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13). Indikator Program keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik .
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.

4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja .

Sedangkan Menurut Suma'ur dalam Grisma (2013-25) adapun indikator – indikator program keselamatan kerja meliputi :

- 1) Tempat Kerja . Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
- 2) Mesin dan Peralatan . Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

2.3 Hubungan Antara Program Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut Dharma (2002:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:240) keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Rivai (2009:792). Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Karyawan memiliki hak untuk menuntut perusahaan agar menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar keselamatan fisik dan mental mereka terlindungi dari jenis kecelakaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Intan Citra Dewi. 2014.” Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Ytl Jawa Timur). Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,076, nilai *t* hitung sebesar 0,620 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005, sehingga variabel program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu $0,005 < 0,05$.

Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel program keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja melalui variabel motivasi, hal ini berarti bahwa variabel motivasi dapat memperkuat tingkat kinerja karyawan pada PT. YTL Jawa Timur.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan sebenarnya sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dari penelitian terdahulu, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|----------------------------------|--|--|
| 1 | Muhammad Riduan I & Ruzikna 2015 | Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Geliga Bagan Riau | Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas maka hasilnya sebagai berikut : 1. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT. Geliga Bagan Riau sudah dilaksanakan dengan efektif, dapat dilihat pada dimensi keadaan dan kondisi karyawan berada pada kategori setuju, lingkungan kerja dikategorikan setuju, perlindungan karyawan dikategorikan setuju, tempat kerja dikategorikan setuju, dan mesin dan peralatan dikategorikan setuju serta tepat untuk diterapkan, terlihat dari variable penelitian, sebagian besar |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>karyawan setuju dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang artinya keselamatan dan kesehatan kerja adalah program yang baik untuk tetap diterapkan di PT. Geliga Bagan Riau Rokan Hiilir. Tetapi masih terdapat responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju hal ini dapat digunakan sebagai masukan agar kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Geliga Bagan Riau menjadi lebih baik.</p> <p>2. Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT. Geliga Bagan Riau Rokan Hiilir cenderung baik dapat dilihat pada dimensi sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara lingkungan kerja, manajemen produktivitas, dan efisiensi tenaga kerja terlihat dari variable penelitian, sebagian besar karyawan setuju dengan produktivitas kerja, yang artinya produktivitas kerja adalah yang diberikan kepada PT. Geliga Bagan Riau dalam kategori baik. Tetapi masih terdapat responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju hal ini dapat digunakan sebagai masukan agar produktivitas kerja dapat ditingkatkan lagi pada PT. Geliga Bagan Riau dan menjadi lebih baik.</p> <p>3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang kuat dengan skor 646 terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT. Geliga Bagan Riau.</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
| 2 | Godwin Iroakpo Idoro, 2011 | <i>Effect Of Mechanisation On Occupational Health And Safety Performance In The Nigerian Construction Industry</i> | The study revealed that rates of accidents and injuries perworker are significantly correlated with the level of however, table 4 also reveals that the p-values of the test of correlation between the levels of mechanisation of excavation works and accident rate (0,001) and mechanisation of excavation works and injuries per worker (0,002) areless than the critical p-values (0,005): therefore, the hypothesis is rejected. The result show that the level of mechanisation of excavation works is significantly correlated with rates of accident, injury and injuries per worker. In addition, Table 4 reveals that the p-value of the test of correlation between the levels of mechanisation of concrete works and injury Concretinhg, Excavation, Mechanisation and OHS Performance. |
| 3 | Intan Citra dewi 2014 | Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Ytl Jawa Timur) | Pentingnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam peningkatan Kinerja Karyawan di PT. YTL Jawa Timur yaitu untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Dengan adanya program tersebut, maka diharapkan karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pelaksanaan dan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>explanatory</i> |

| | | | |
|---|------------------------|---|---|
| | | | <p><i>research</i> dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini mengacu pada karyawan di PT. YTL Jawa Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Pada teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis jalur (<i>path</i>). Hasil penelitian membuktikan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.</p> |
| 4 | Merysa, Anjani 2014 | <p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton).</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 41 karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata jawaban responden tentang variabel Keselamatan Kerja sebesar 4,08, variabel Kesehatan Kerja sebesar 4,00, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,30. Hasil analisis</p> |

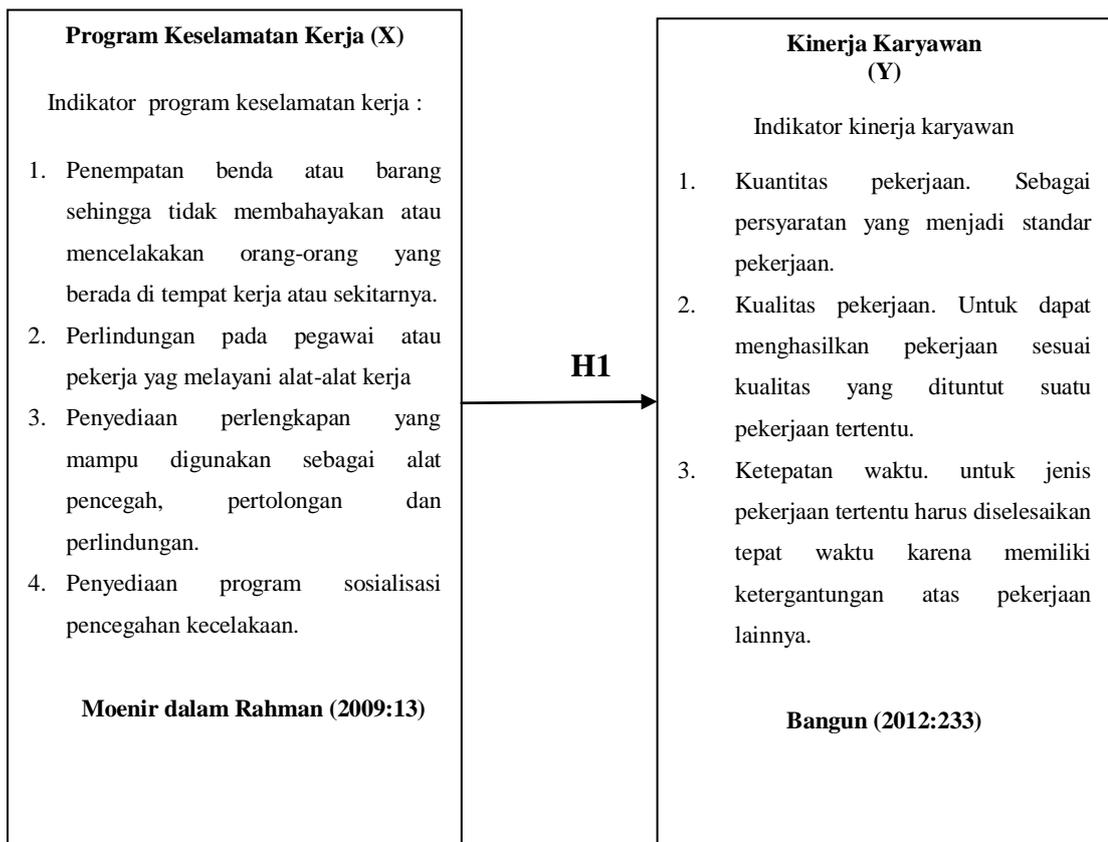
| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil uji parsial untuk variabel keselamatan kerja diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,019 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel kesehatan kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,517 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000</p> |
|--|--|--|---|

2.5 Kerangka Berpikir

PT.Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara merupakan perusahaan yang pada proses produksinya menggunakan mesin dan alat yang dapat berpotensi menimbulkan bahaya yang mengancam keselamatan kerja para karyawan, sehingga perusahaan harus mampu memberikan perlindungan terhadap karyawan, sehingga perusahaan mampu memberikan perlindungan terhadap karyawan karena akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Banyaknya sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan, maka perlunya adanya keselamatan dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena bila adanya jaminan tersebut maka, karyawan akan lebih meningkat kinerjanya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2012:93). Maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dan berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.