

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari beberapa penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Identitas Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Julius dan Nurudin (2017) Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (PT. DWI LESTARI NUSANTARA) Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.5, No.2,p 238-4794	Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jumlah Sampel Berbeda Obyek Penelitian berbeda	Alat analisis: Analisis deskriptif dan SPSS

2	<p>Pratiwi Putri (2021)</p> <p>Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan</p> <p>Jurnal Inovasi & Kreativitas Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKa) Volume 1 Nomor 1 2021; p-ISSN 2776-1843</p>	<p>Hasil uji parsial t menunjukkan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung $1.710 > t_{tabel} 1,697$ dan Berdasarkan uji parsial (t) yang dilakukan menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung $2,622 > t_{tabel} 1,697$.</p> <p>Berdasarkan uji simultan (F) terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $17,075 > 3,33$</p>	<p>Jumlah Sampel Berbeda</p> <p>Obyek Penelitian berbeda</p>	<p>Variabel Keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja</p>
3	<p>Julius Simbolon (2017)</p> <p>Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara</p> <p>ISSN : 2338 - 4794 Vol. 5. No. 2 Mei 2017</p>	<p>Berdasarkan pengujian hipotesis untuk variabel bebas K3,dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara dengan cara membandingkan signifikan probability dengan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$), berarti melalui uji simultan K3, dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.</p>	<p>Jumlah Sampel Berbeda</p> <p>Obyek Penelitian berbeda</p>	<p>Variabel Keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja</p>
4	<p>Manda Dwipayani Bhistary, Kusri Suwardi (2018)</p> <p>Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt.samudera Perdana</p>	<p>Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 31,6% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak</p>	<p>Jumlah Sampel Berbeda</p> <p>Obyek Penelitian berbeda</p>	<p>Variabel Keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja</p>

		diteliti dalam penelitian ini		
5	Putri Pratiwi, Abdul Fatah (2021) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan	Variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jumlah Sampel Berbeda Obyek Penelitian berbeda	Variabel Keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja
6	Oki Fernandita Kurnia (2022) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Barkalin Artha Prima Surabaya	Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Barkalin Artha Prima Surabaya. Variabel K3 berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Karyawan	Jumlah Sampel Berbeda Obyek Penelitian berbeda	Variabel K3, lingkungan kerja dan kinerja

Sumber: Olahan Data, 2022

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suatu perusahaan harus mampu melindungi para karyawan yang bekerja diperusahaannya. Salah satunya dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja atau K3. Keselamatan kerja menurut Mondy (2009) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Wilson (2012), Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan

pekerjaan. Swasto (2011) mengemukakan bahwa “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.”

Menurut Meily (2010), “Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya”. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Menurut Rivai (2011), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tersedia dalam perusahaan. Jackson, *et al.* (2011) Keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) merupakan suatu kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja

dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

2. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan industri harus memberikan standar keselamatan kesehatan kerja agar karyawan bekerja dengan nyaman dan aman. Menurut 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 di dunia, 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 Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2) Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan.

Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat,

dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3) Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungannya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Alasan-alasan diatas mengharuskan setiap perusahaan harus menerapkan standar keselamatan kesehatan kerja, agar perusahaan dan karyawan memiliki keuntungan yang adil.

3. Masalah Kesehatan di Tempat Kerja

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam masalah kesehatan karyawan di perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2022) beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai masalah di tempat kerja antara lain:

1) Program kebugaran

Program kebugaran mendorong berubahnya gaya hidup secara mandiri. Program kebugaran yang umum diantaranya: pemeriksaan (faktor resiko, tekanan darah, dll.), program latihan/olah raga, program pendidikan dan kesadaran akan kesehatan dan program ketrampilan lainnya (*CPR*, pertolongan pertama dll.)

2) Program bantuan karyawan

Suatu metode yang banyak digunakan perusahaan untuk menghadapi persoalan kesehatan karyawan adalah dengan menggunakan program bantuan karyawan. Program ini menolong karyawan untuk konsultasi masalah emosional, fisik atau, masalah pribadi lainnya. Beberapa poin penting dalam program bantuan karyawan diantaranya : Pendidikan kesehatan, bantuan untuk pemberhentian/pemindahan, konseling karier, jalur cepat untuk krisis 24 jam, kelompok pendukung untuk pendidikan *AIDS*, konsultasi pemeriksaan resiko kesehatan, konsultasi pensiun, konsultasi hukum, program penyalahgunaan alkohol, konseling untuk problem keluarga, konseling untuk gangguan mental dan pelarangan merokok.

a) Kejahatan di tempat kerja

Kejahatan ditempat kerja dapat dilakukan oleh rekan kerja atau mantan karyawan. Beberapa tanda kejahatan ditempat kerja diantaranya: ancaman verbal, menyalahkan orang lain, konflik dengan orang lain, intimidasi, marah karena hal – hal sepele, dan perubahan perilaku.

b) Audit keamanan

Tujuan audit keamanan adalah analisa yang komprehensif terhadap lemahnya keamanan kerja di perusahaan. Biasanya audit keamanan dimulai dengan *survey* terhadap area disekitar perusahaan. Faktor-faktor seperti penerangan di tempat parkir, arus lalu lintas, lokasi pelayanan yang menangani kondisi darurat, kejahatan yang ada di pemukiman sekitar, serta tata letak gedung. Bagian lain adalah persiapan program bencana alam seperti banjir, kebakaran, gangguan sipil (huru- hara). Sarana pencegahan bahaya yang paling umum digunakan untuk meningkatkan keamanan kerja adalah:

Pelatihan, kamera, pintu pengaman dll., petugas keamanan, kartu identitas, tindakan pendisiplinandan pengukur ancaman.

c) Akses yang terkontrol

Bagian terpenting dari keamanan adalah mengontrol akses yang menuju ke fasilitas fisik perusahaan.

d) Pemeriksaan dan seleksi karyawan

Salah satu aspek kunci keamanan adalah memeriksa para pelamar kerja sebelum menjadi bagian dari perusahaan.

e) Anggota petugas keamanan

Berdasarkan masalah yang dijelaskan diatas, perusahaan harus memperhatikan hal tersebut untuk keamanan dan kelancaran dalam pelaksanaan operasional perusahaan.

4. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja

Setiap kegiatan perusahaan memiliki tujuan tertentu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dengan begitu, perusahaan harus menjunjung tinggi keselamatan kesehatan kerja karyawan. Menurut Rachmawati (2008), tujuan manajemen K3 adalah:

- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- 2) Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai (2010), tujuan keselamatan kesehatan kerja sebagai berikut:

1) Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja parapekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

2) Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian- kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain memperhatikan keuntungan perusahaan yang akan dicapai, sebuah perusahaan juga harus memperhatikan mengenai keselamatan dan kesehatan para karyawannya guna memperlancar jalannya operasional perusahaan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja

Keberhasilan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti (2011), faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

2) Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

3) Urusan ruang kerja

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4) Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

5) Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

6) Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya ke arah itu terlampaui beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7) Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8) Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang

biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9) Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

f. Indikator

Beberapa literatur keselamatan kesehatan kerja dibagi menjadi dimensi yang berbeda-beda. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011) antara lain Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan:

1) Penerangan

Penerangan memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas dan tepat. Penerangan yang tidak sempurna, sehingga gelap atau dapat membuat silau, yang berpengaruh negatif terhadap ketrampilan kerja. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja.

2) Suhu dan sirkulasi udara

Apabila faktor ini tidak sempurna sehingga ruangan kerja berdebu dan lembab. Temperature dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi karyawan.

3) Kebisingan

Merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan music ditempat kerja pada waktu-waktu tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.

4) Mesin dan alat-alat kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin kerja yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan. Kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan alat pelindung dan alat-alat kerja yang telah rusak atau terlalu tua dan alat-alat perlindungan telah rusak.

5) Manusia

Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunkan produktivitas kerja, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat fisik maupun psikis seperti cacat badan, tuli, kurang penglihatan, reaksi yang lamban dan kekuatan fisik umum yang kurang, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir serta motivasi yang rendah memberikan peluang besar terjadinya kecelakaan kerja. Sikap yang tak wajar, seperti sembrono (ceroboh), tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.

Sedangkan indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kasmir (2016):

1) Kondisi udara di ruangan

Kondisi udara haruslah disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya. Misalnya panas atau dingin yang dibutuhkan untuk suatu ruangan. Kondisi udara juga berkaitan dengan keberadaan debu baik yang terlihat maupun tidak

terlihat. Hal ini penting untuk menjaga kesehatan karyawan, baik suhu badan, hidung, mata atau lainnya. Kondisi udara ruangan yang tidak sesuai akan mengakibatkan karyawan jatuh sakit.

2) Ventilasi ruangan

Adanya alat untuk menjaga sirkulasi udara di dalam, suatu ruangan. Ventilasi bisa berbentuk lubang, jendela atau peralatan penyedot udara yang dapat membuat udara berganti dan menjadi segar. Ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara akan menyebabkan pengap dan menimbulkan berbagai penyakit

3) Kebisingan

Ruangan tertentu yang menggunakan mesin yang memiliki suara keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya. Peredam suara dapat dilakukan untuk ruangan atau peralatan yang digunakan karyawan. Kebisingan akan mengakibatkan telinga atau cahaya akan mengganggu kesehatan karyawan.

4) Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Misalnya tersedianya masker, helm, sarung tangan, baju kerja, kaca mata, sepatu, penutup telinga dan peralatan kerja lainnya. Perusahaan juga menyediakan peralatan pemadam kebakaran untuk menjaga jika terjadi kebakaran di setiap lokasi tertentu.

5) Perawatan peralatan secara terus-menerus

Peralatan harus dipelihara agar dapat digunakan setiap saat. Jangan sampai saat hendak digunakan terjadi kemacetan sehingga membahayakan

peralatan lainnya. Perawatan ini perlu dilakukan secara berkala untuk menjaga ketepatan peralatan kerja.

2.2.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian

Menurut Robbins (2002) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan di rumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurutnya lingkungan umum adalah sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi organisasi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat memberikan dampak pada tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Nitisemito dalam Calen (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja karyawan yang pada dasarnya bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas karyawan tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Menciptakan keberhasilan dalam membentuk lingkungan kerja yang baik maka harus memperhatikan berbagai faktor yang dipengaruhi. Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

a. Warna

Faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran udara

Meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luasruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f. Kebisingan

Suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Apabila perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, maka pembentukan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk menjaga keamanan karyawan dalam bekerja.

3. Manfaat

Menurut Jackson, *et al.* (Ririn Prihatin,2011), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan ini akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktifitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Menurut Prawirosentono (2002) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisiensi kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Dengan menjadikan lingkungan kerja kondusif, nyaman untuk karyawan maka akan memberikan berbagai manfaat yang telah dijelaskan diatas. Salah satunya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi dibagi menjadi 2 kelompok yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berikut penjelasan jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

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

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau

komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan tentunya harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan saat melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai sasaran perusahaan.

c. Indikator

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

a. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan

tercampur dengan gas dan baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

b. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengaran suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

e. Kelembaban udara

Banyaknya air yang terandung alam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain

dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1998) dalam Calen (2012) menjelaskan indikator lingkungan kerja antara lain :

a. Pewarnaan

Komposisi warna di ruang kerja perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan komposisi penerapan warna yang salah dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan tentunya berpengaruh terhadap semangat dan gairah karyawan.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kegairahan fisik dari para karyawan, namun sebaliknya jika kurang maka akan dapat menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

d. Penerangan

Penerangan yang cukup akan memberikan ruang ketelitian bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

e. Musik

Dalam perusahaan music yang diperdengarkan menyenangkan akan menimbulkan suasana gembira dan mampu mengurangi kelelahan dalam bekerja.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang mendorong kegairahan kerja karyawan.

g. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan yang mampu memecahkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Suhu

Suhu suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara- suara yang konstan atau dapatdiramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Indikator lain yang mempengaruhinya adalah rancangan ruang kerja yang menimbulkan kenyamanan bagi karyawan. Indikator tersebut antara lain menurut Robbins (2002):

1) Ukuran ruang kerja

Penting bagi perusahaan mempertimbangkan ruang kerja, karna ruang kerja sangat mempengaruhi. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit untuk bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibanding dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2) Pengaturan ruang kerja

Pengaturan ruang kerja ini merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja sangatlah penting karna sangat mempengaruhi interaksi sosial. Karyawan mungkin akan lebih berinteraksi dengan individu

atau karyawan yang lain yang dekat secara fisik. Oleh karenanya lokasi ruang kerja karyawan sangat mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3) Privasi

Privasi dapat dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekat fisik lainnya. Kebanyakan karyawan sangat menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka, terkhusus dalam posisi manajerial (dimana privasi diasosiasikan dalam status). Privasi itu sendiri membatasi gangguan bagi karyawan yang melakukan tugas rumit.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ini mencakup hubungan yang terbina di dalam organisasi, semua karyawan pasti membutuhkan oranglain dalam melakukan aktifitasnya, yang meliputi:

1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah interaksi antara atasan dan bawahannya maupun dengan sesama rekan kerja yang mampu menciptakan lingkungan yang pada hakikatnya mampu memotivasi dan menahan karyawan agar tetap bekerja di dalam organisasi.

2) Kelompok lingkungan kerja

Sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain sekaligus mempresepsikan diri sendiri sebagai bagian dari kelompok yang datang bersama sama untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pembentukan peningkatan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2002).

2.2.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian

Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan operasional organisasi, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan maka kontribusi untuk perusahaan semakin besar. Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandi (2015), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan (2009), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Selain itu Wirawan juga mencantumkan kata “waktu tertentu” dalam definisinya, ini menunjukkan bahwa dalam penyelesaian tugas diperlukan adanya batasan waktu. Penyelesaian tugas tanpa adanya batasan waktu maka akan sulit untuk diukur kinerjanya karena tidak adanya perbandingan antara standar waktu yang ditetapkan dengan waktu yang ditempuh dalam penyelesaian tugas.

Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dan menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki dan ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Pencapaian kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison, dalam Sugiono (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal

ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. *Kreatifitas (Creativity)*

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. *Inovasi (Inovation)*

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. *Inisiatif (Initiative)*

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan

Penerapan faktor-faktor tersebut, dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kata lain, apabila faktor tersebut terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat

3. Langkah-langkah Meningkatkan Kinerja

Perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Stoner dalam

Sutrisno (2010) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberikan sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

b. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program

pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

Dengan penjelasan diatas, apabila perusahaan telah menerapkan langkah-langkah tersebut maka kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Tujuan dan manfaat kinerja

Mengelola kinerja karyawan perusahaan maka diperlukan tujuan dan manfaat yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- a. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Setiap kegiatan perusahaan memiliki tujuan tertentu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dengan begitu, perusahaan harus

menjunjung tinggi keselamatan kesehatan kerja karyawan.

5. Indikator

Beberapa literatur kinerja dibagi menjadi dimensi yang berbeda-beda. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006). Indikator dari kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Maykel, *et al.* (2016), yaitu:

a. Kuantitas dari hasil

- 1) Kuantitas hasil melebihi target
- 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

b. Kualitas dari hasil

- 1) Ketelitian dalam menyelesaikan tugas
- 2) Kerapian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- 3) Meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan
- 4) Mampu melaksanakan inovasi dalam pekerjaan

c. Ketepatan waktu dari hasil

- 1) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kecepatan dalam bertindak
- 3) Keefektifan dan keefisienan dalam menggunakan waktu

d. Kehadiran

- 1) Ketepatan dalam hadir di tempat kerja
- 2) Kedisiplinan jam kerja

e. Kemampuan bekerja sama

1. Kemampuan bekerja dalam tim
2. Kemampuan bekerja tanpa pengawasan dari pimpinan
3. Tidak memaksakan pendapat

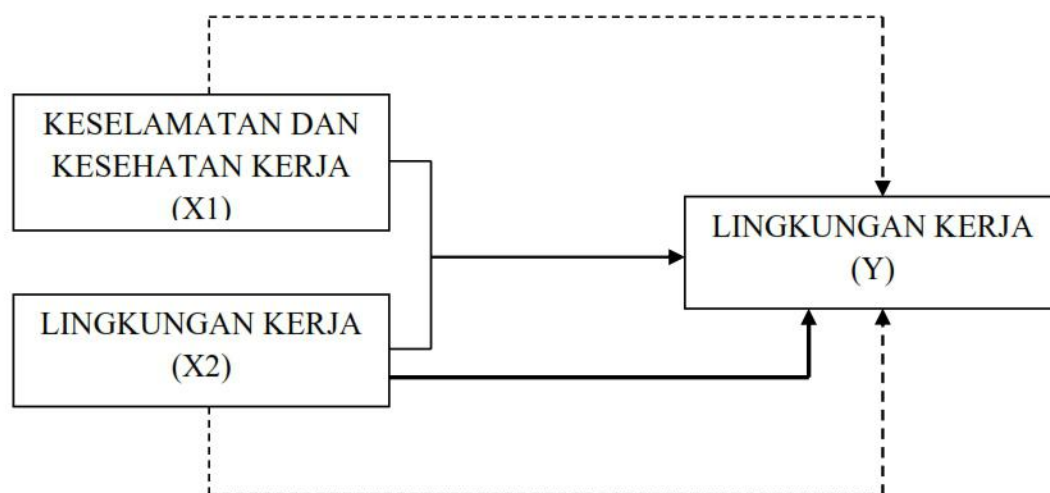
Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006).

2.3 Kerangka Berpikir

Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas pekerjaan. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas kinerja.

Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa faktor individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dikelola dengan tepat akan berdampak pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memuaskan.

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka berpikir digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Pikir Penelitian
Sumber: Peneliti (2022)

Keterangan:

- Pengaruh secara simultan
- Pengaruh secara parsial
- Pengaruh secara Dominan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Barkalin Artha Prima.
- b. Diduga ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Barkalin Artha Prima.
- d. Diduga Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Barkalin Artha Prima.