

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2017 : 2) menyatakan bahwa, “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Menurut Mangkunegara (2017 : 4) menjelaskan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efisien dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya.
4. Supaya adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Supaya meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Supaya dapat mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Supaya semua karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Hanggraeni (2014 : 1431) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. Sedangkan menurut Christtina, Djakfar, & Thoyib (2016 : 449) jika Kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan dengan baik, hal tersebut dapat mendorong seluruh pekerjaannya untuk menjadi lebih kondusif dan motivasi pekerja dapat meningkat.

2.1.1.1 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Budiono (2014 : 187) indikator kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

1. Faktor manusia/pribadi

Antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.

2. Faktor kerja atau lingkungan

Tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan.

3. Lingkungan

Secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebersihan lingkungan kerja.
 - b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
 - c. Sistem pembuangan sampah dan limbah di industri.
4. Lingkungan kesehatan tenaga kerja untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
 5. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai dorongan kepada seseorang untuk mencapai objektifnya, dimana hal tersebut timbul dari dirinya sendiri ataupun dari pihak luar. Tujuan motivasi kerja merupakan meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya. Adanya faktor – faktor yang timbul membuat turunnya tingkat motivasi kerja seperti yang timbul dari dalam diri manusia maupun dari luar diri manusia.

Menurut Wibowo (2010 : 379) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen - elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Teori Motivasi

Menurut Hariandja & Marihot (2009 : 324) mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

1. Teori Motivasi Kebutuhan

Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa ada lima tingkat kebutuhan manusia dimana manusia tersebut didorong untuk memenuhi lima kebutuhan tersebut secara bertahapan. Adapun kebutuhan – kebutuhan adalah:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori McGregor menyatakan bahwa ada dua jenis manusia yaitu manusia X dan manusia Y. Dimana X adalah tipe manusia yang tidak memiliki motivasi untuk berkerja dan tipe Y adalah manusia yang penuh dengan motivasi untuk berkerja.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland (2016: 18), yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.

- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. *ERG Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer (2014 : 27), yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Existence berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. Relatedness berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
- c. Growth berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.

5. Teori Dua Faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan – ruangan, dan lain – lain yang disebut *job content*, dan aspek – aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervise, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut *job context*.

2.1.2.1 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2009 : 123) indikator - indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan :

Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan :

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan :

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan :

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan

untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan :

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab.

Menurut Luthans (2011 : 165) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan merupakan prestasi kerja dalam kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing - masing individu.

Menurut Amstrong & Kotler (2008 : 15) kinerja adalah hasil dari tingkah laku dari karyawan yang diberikan tugas oleh perusahaan.

Menurut Stoner dan Freeman (2014 ; 189) faktor - faktor kinerja dapat diukur antara lain:

1. Kuantitas kerja (quantity of work): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode.
2. Kualitas kerja (quality of work): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan.
3. Kreativitas (creativeness): keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
4. Pengetahuan mengenai pekerjaan (knowledge of job): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
5. Kerjasama (cooperation): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. Inisiatif (initiative): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru.
7. Ketergantungan (dependability): kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Kualitas pribadi (personal quality): menyangkut kepribadian kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Menurut Winardi (2014 ; 190) mengemukakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu:

- a. Faktor *intrinsic* meliputi: motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan.
- b. Faktor *ekstrinsik* meliputi: lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, gaji.

2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2010 : 117) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. 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.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

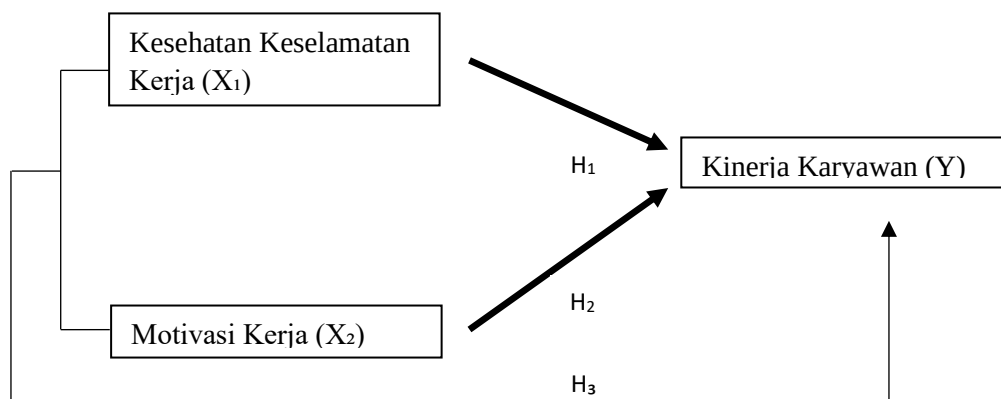
No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Hedianto et al., 2014)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ $X_2 \rightarrow Y$ Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
2.	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Munandar, Astuti, & Hakam, 2014)	Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Insentif, Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ $X_2 \rightarrow Y$ Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
3.	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Itsalis, Prasetya, & Ruhana, 2016)	Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ $X_2 \rightarrow Y$ Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
4.	Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta (Susanthi & Seruni, 2016)	Pelatihan, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X_1), Kinera Karyawan (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ Terdapat pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
5.	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. UOB Indonesia Cabang Bengkulu (Gayatri, 2014)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Kinerja Karyawan (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya (Indra Wardhana, 2015)	Motivasi (X_2), Insentif, Kinerja Karyawan (Y)	$X_2 \rightarrow Y$ Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun pola dari kerangka pemikiran tersebut dapat dijabarkan dengan penjelasan skema sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H₁ = Kesehatan dan keselamatan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ = Kesehatan dan keselamatan (K3) dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan.