

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya manusia sebagai tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai seorang individu dimana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal organisasi.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya yang berkualitas dalam kinerja merupakan faktor yang sangat penting. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kerja sama kelompok dan efektivitas yang diberikan oleh karyawan.

Harus disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsistensi pegawai untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu didalam perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam perusahaan (Torang, 2013:74). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sebagai kunci keberhasilan perusahaan/organisasi dan merupakan kekayaan yang harus dipelihara, dihargai, dan dikembangkan agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mewujudkan perusahaan yang bernilai tinggi.

Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pencapaian kinerja tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam perusahaan menyangkut kesiapan, dan profesionalisme, suatu tujuan, oleh sebab itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutment dan seleksi yang tepat.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja adalah hal yang patut diperhatikan

oleh pemimpin perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

PT. Bahari Internasional Mandiri Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor impor melalui kapal laut. Ekspor impor adalah perwujudan dari kegiatan perdagangan internasional, kegiatan ekspor biasanya dilakukan di suatu negara apabila negara menghasilkan produksi barang dalam jumlah besar dan kebutuhan akan barang tersebut sudah terpenuhi di dalam negerinya sendiri. Sehingga, kelebihan barang tersebut dikirim ke negara lain untuk dijual dan kegiatan impor biasanya kegiatan perdagangan yang dilakukan dengan cara memasukkan barang dari luar negeri kedalam daerah pabean Indonesia dan mematuhi ketentuan peraturan perundang undangan.

Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan ini.

Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka tujuan dari PT. Bahari Internasional Mandiri Medan akan lebih maksimal.

Peneliti melakukan prariset terhadap karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan melalui wawancara yang terdiri dari berbagai fenomena terkait variabel yang akan di teliti, Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan mengalami penurunan kinerja walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Fenomena-fenomena tentang rendahnya kinerja pegawai pada perusahaan ini berdasarkan pengamatan peneliti.

Karyawan pada perusahaan Ekspor Impor ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Rata rata dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak

karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Indikasi ini dapat dikatakan bahwa harapan atau tuntutan pegawai dalam pencapaian kerja yang baik belum dapat terwujud sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena hal-hal sebagaimana tersebut dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan. motivasi kerja memperhatikan segala aspek atau faktor yang dapat mempengaruhinya. banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor lingkungan, kepemimpinan, motivasi kerja, perilaku, sikap, imbalan / insentif, iklim / budaya organisasi, diklat, pekerjaan yang menarik, keamanan, komitmen kerja dan perlindungan dan lain-lain.

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan pembuatan dokumen yang kurang memuaskan karena masih banyaknya karyawan yang dianggap kurang merespon dari atasannya, dan fenomena Kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada perusahaan ini dianggap kurang kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti pada proses pembuatan dokumen penerimaan barang dan pengeluaran barang dan pembuatan laporan pajak para pekerja masih sering terlambat dan tidak tepat waktu dalam proses pembuatannya sedangkan fenomena ketepatan waktu pada perusahaan ini dianggap tidak sesuai

target seperti lama waktu seorang karyawan dalam pembuatan laporan pajak dan pembuatan dokumen.

Kurangnya kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh perusahaan ini dikarenakan keterlambatan yang sering dilakukan oleh karyawan ini menimbulkan protes dari atasan mereka, dan ditemukan penyebab penurunan kinerja dikarenakan karyawan tidak puas akan kompensasi yang diterima, sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Dalam melakukan kinerja karyawan yang dilakukan dilapangan perusahaan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan ini berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja Suatu perusahaan akan bergantung kepada karyawan yang dimilikinya, karena karyawan merupakan suatu aset, dan harus dijaga. Salah satunya adalah dengan cara memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Nurzaman (2014: 290) menurutnya keselamatan kerja membuat

terhindarnya hal – hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dari mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan pengertian kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai, baik sehat secara fisik maupun sehat secara mental.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Sofyan (2015) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja tidak akan bisa tercapai apabila setiap pekerja mengalami kecelakaan kerja yang mana akan menghambat proses kerja dan akan menurunkan hasil atau capaian yang harus di penuhi oleh karyawan. Semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan maka akan mengurangijumlah karyawan yang harus bekerja untuk memenuhi target atau tujuan perusahaan yangtelah di tetapkan sehingga menimbulkan kekurangannya tenaga kerja dan berefek pada menurunnya pencapaian target. Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Iswatun Hasanah (2014) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi

menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja

Pada saat proses pemuatan barang yang dilakukan dalam ekspor impor ini berbentuk kotak besar yang dimasukkan dan disusun secara rapi ke dalam container, Para karyawan juga sangat diwajibkan mengikuti prosedur program K3 yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk menghindari tingkat kecelakaan kerja, para pekerja diwajibkan memakai sarung tangan, helm proyek, sepatu safety, rompi pekerja dan masker. Akan tetapi, masih ada karyawan yang tidak mengikuti prosedur itu dan Pada saat pemuatan barang juga sering dilakukan dengan cara terburu buru oleh para pekerja yang nantinya bisa membahayakan dirinya sendiri jika tidak menerapkan prosedur K3. Dengan melaksanakan prosedur kerja yang lebih aman dan tertib dalam menjalankan pekerjaan tersebut, maka tenaga kerja bisa mendapat prosedur perlindungan atas keselamatan dan kesehatan dalam perusahaan itu.

Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan ini belum sepenuhnya terlaksanakan dengan baik. Hal ini dipengaruhi beberapa faktor yaitu peralatan kerja yang terkadang tidak berfungsi dengan baik, penggunaan alat pelindung diri yang tidak diterapkan dengan baik, dan kondisi cuaca diruangan terbuka yang sering sekali berganti membuat para pegawai menjadi tidak sehat.

Selain masalah Keselamatan dan Kesehatan kerja faktor lain yang dapat menimbulkan masalah adalah Kepuasan kerja yang juga berkaitan pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Menurut

Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknyapenghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apayang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalumengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkankeuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Hamid; Dkk (2019) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aker Solutions Batam menurutnya tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik kerja karyawan, dan hasil penelitian ini memperkuat dan memberi dukungan kepada pimpinan dan manajemen perusahaan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam kondisi dan kategori baik dan agar dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan sehingga tujuan dan pencapaian objektivitas perusahaan dapat diraih. Pada penelitian terdahulu selanjutnya yang diteli oleh Nathalia C.P.Paparang;Dkk (2021) menurutnya Kepuasan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai ataupun karyawan. Kepuasan kerja dapat di ukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintaipekerjannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerjakaryawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterimadari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosipositif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengankepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasitempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Akan tetapi masih ada karyawan yang belum puas dikarenakan Kompensasi atau gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, system pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai sering juga memicu timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja dan prosedur peraturan kerja untuk memakai atribut K3 sangatlah ketat, dan komunikasi antar pegawai juga terkadang dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan oleh orang lain, sehingga sering muncul kesalahpahaman dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu dari segi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi dari kepuasan kinerja karyawan yang masih kurang baik.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Karyawan yang terkena kecelakaan kerja tidak memenuhi aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan.
- b. Belum sepenuhnya mengikuti penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.
- c. Masih ada karyawan yang belum menggunakan Alat Pelindung Diri.
- d. Komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman.
- e. Gaji atau kompensasi yang diterima para karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka.
- f. Bonus atau upah lembur yang didapat para karyawan sangat tidak sesuai akibatnya karyawan merasa tidak puas.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah hanya pada keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.
- c. Apakah keselamatan, kesehatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Memberikan Informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.

c. Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta berbagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja Karyawan (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Robbins, 2012:260) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan di perusahaan. Menurut Wibowo (2013:4) Kinerja Karyawan adalah implementasi dari rencanayang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Sementara menurut Simanjuntak (2014:1), Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2014:5).

Menurut Simamora (2012:339) kinerja karyawan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugastugasnya dengan cara yang handal.

Pendapat dari ahli yang lain, Gomes (2013:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. (dalam Tika, 2016) memakai istilah proficiency yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja.

Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki

tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi dan Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

b. Faktor Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Kopelman (dalam Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017:138) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin,

tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

- 1) Menurut Robbins dalam Maulana (2015:83), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:
 - a) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
 - b) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
 - c) Komitmen.
 - d) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
 - e) Motivasi.
- 2) Menurut (Wirawan, 2012:5) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan Faktor internal karyawan atau pegawai.
 - a) Faktor Lingkungan Eksternal :
 - (1) Kehidupan ekonomi
 - (2) Kehidupan politik
 - (3) Kehidupan sosial
 - (4) Lingkungan kerja dan agama masyarakat
 - b) Faktor Internal Karyawan
 - (1) Bakat dan sifat pribadi

- (2) Kreativitas
 - (3) Pengetahuan dan keterampilan
 - (4) Kompetensi
 - (5) Pengalaman kerja
 - (6) Keadaan fisik
 - (7) Keadaan psikologi
 - (8) Kesehatan dan keselamatan karyawan
- c) Faktor Lingkungan Internal Organisasi
- (1) Visi, misi, dan tujuan organisasi
 - (2) Kebijakan organisasi
 - (3) Bahan mentah
 - (4) Teknologi
 - (5) Strategi organisasi
 - (6) Sistem manajemen
 - (7) Kompensasi
 - (8) Kepemimpinan
 - (9) Modal
 - (10) Budaya organisasi
 - (11) Iklim organisasi
 - (12) Teman sekerja

Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.

Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik

c. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Indikator kinerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performace appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Bittel (dalam Alfatamma, 2020:241) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja;
- 2) Kuantitas;
- 3) Ketepatan Waktu;
- 4) Efektifitas;
- 5) Kemandirian.

d. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja karyawan

Dalam Wibowo (2017:192) Harvard (2002:79) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.” Menurut harvad penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
- 2) Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- 7) Mendapat kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pengupahan.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan
- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Dan dalam buku yang sama Allen (2007:43) menyatakan manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- 2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- 3) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Menurut Sutrisno (2016:66) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Menurut

Sedarmayanti (2017:64) menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka
- 4) Penyesuaian kompensasi Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar pekerjaan.

e. Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Ada tiga macam kriteria yang sering digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Hasil kerja individu Jika hasil kerja adalah aspek kerja yang diutamakan pada jabatan tersebut, maka hasil kerja individu dapat dijadikan kriteria penilaian.
- 2) Perilaku Pada banyak jabatan, sulit menentukan keluaran tertentu yang dapat dijadikan kriteria penilaian. Pada jabatan semacam ini, pihak manajemen dapat menggunakan perilaku sebagai kriteria penilaian. Sebab, perilaku merupakan faktor penentu efektivitas kerja karyawan. Perilaku yang dinilai tidak selalu perilaku yang secara langsung berkaitan dengan produktivitas. Yang penting perilaku tersebut membantu efektivitas kerja organisasi.
- 3) Traits adalah karakteristik individu yang sering tampil dan menggambarkan tingkah laku individu. Traits adalah kriteria penilaian yang paling lemah karena dari ketiga kriteria yang ada, traits adalah yang paling jauh dari performa individu yang sebenarnya. Sifat yang baik atau dapat diharapkan adalah kriteria yang tidak terkait dengan performa kerja. Di dalam interaksi sosial sifat-sifat semacam ini cenderung untuk diperhatikan orang lain, termasuk oleh atasan langsung.

Sedangkan menurut Schuler dan Jackson (2016:43), terdapat tiga kriteria dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) Kinerja berdasarkan perilaku, yaitu terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
- 3) Kinerja berdasarkan hasil. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria ini sering dikritik karena meninggalkan aspek kritis pekerjaan yang penting seperti kualitas.

f. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja Karyawan adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Menurut Hansen dan Mowen (2014:18), pengukuran kinerja Karyawan terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik

pertanggung jawabannya. Pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya. Ukuran kinerja dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan.

Sistem pengukuran kinerja hanyalah suatu mekanisme yang memperbaiki kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan baik. Menurut Yuwono (2013:34), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

2.1.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan terwujudnya pemeliharaan yang baik dan juga merupakan masalah penting dalam setiap operasional perusahaan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat serta lebih tanggung jawab terutama bagi organisasi atau perusahaan yang mempunyai tingkat kecelakaan tinggi.

Para ahli mempunyai perbedaan alasan dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut :

Jackson dalam Amalia (2017:10) bahwa perusahaan wajib memenuhi hak asasi dengan proteksi pekerja, lingkungan serta masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Serta kondisi-kondisi psikologis dan fisiologis-fisikal yang bisa ditunjukkan oleh tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut

Mangkunegara (2014:123) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Simanjuntak (2016), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kesehatan kondisi pekerja.

Menurut Ridley yang dikutip oleh Shiantosia (2017:6), mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Menurut Suma'mur (2021:104), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Mathis dan Jackson (2012:245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sementara Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang. Adapun undang – undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- 1) Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Yang mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja
- 2) Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan. Undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Swasto (2013:108) dalam Rahayu (2017:53) berpendapat, tujuan program keselamatan kerja yaitu : Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.

- 1) Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.
- 2) Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Sedangkan tujuan program kesehatan kerja Menurut Sedarmayanti (2013:124) ada 3 (tiga) tujuan dari sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
- 2) Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga

manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

- 3) Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:161), dalam bukunya yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain adalah :

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja.

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

- 2) Pengaturan Udara.

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

- 3) Pengaturan penerangan.

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

4) Pemakaian peralatan kerja.

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

5) Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya

d. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan akan bergantung kepada karyawan yang dimilikinya, karena karyawan merupakan suatu aset, dan harus dijaga. Salah satunya adalah dengan cara memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Bangun (2012:27) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Nurzaman (2014: 290) menurutnya keselamatan kerja membuat terhindarnya hal – hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dari mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan pengertian kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh

lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai, baik sehat secara fisik maupun sehat secara mental.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Sofyan (2015) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja tidak akan bisa tercapai apabila setiap pekerja mengalami kecelakaan kerja yang mana akan menghambat proses kerja dan akan menurunkan hasil atau capaian yang harus dipenuhi oleh karyawan. Semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan maka akan mengurangi jumlah karyawan yang harus bekerja untuk memenuhi target atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan kekurangannya tenaga kerja dan berefek pada menurunnya pencapaian target. Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Iswatun Hasanah (2014) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan kegairahan atau semangat kerja, mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, dan dapat memberikan pengetahuan tentang penggunaan alat dan mesin yang benar serta mengetahui proses kerjanya di lingkungan kerja, sehingga dengan pemberian program keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkerja secara maksimal.

Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa dirinya aman dan terlindungi dari berbagai kecelakaan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Perusahaan yang memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah KepuasanKerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknyapenghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apayang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat

meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Menurut Sutrisno (2012:73) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Lita Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakuti sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakuti sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya

b. Aspek Aspek Kepuasan Kerja

aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

1) Sifat Pekerjaan (*Work*)

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

2) Gaji (*Pay*)

Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

3) Promosi (*Promotion*)

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

4) Supervisi (*Supervision*)

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

5) Rekan Kerja (*Co-workers*)

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

c. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Nuraini (2013:115-116):

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3) Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

5) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

6) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

1) Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dandengan alat-alat yang memadai.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang merekapersepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan

e. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Hamid; Dkk (2019) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aker Solutions Batam menurutnya tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh

karakteristik kerja karyawan, dan hasil penelitian ini memperkuat dan memberi dukungan kepada pimpinan dan manajemen perusahaan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam kondisi dan kategori baik dan agar dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan sehingga tujuan dan pencapaian objektivitas perusahaan dapat diraih. Pada penelitian terdahulu selanjutnya yang diteliti oleh Nathalia C.P.Paparang;Dkk (2021) menurutnya Kepuasan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai ataupun karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan.

Sementara itu, Gibson (2013:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2

No	Nama Peneliti	Judul	Kesimpulan
1	-Ade Sofyan (2015)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang	Kondisi K3 pada PT. Bekaert Indonesia ditunjukkan oleh rata-rata skor responden adalah sebesar 78,98 yang dapat diinterpretasikan Baik. Indikasi K3 yang baik ini ditunjukkan oleh dengan penggunaan APD yang sudah sesuai dengan standar serta memiliki ketersediaan yang selalu ada selain ditunjang oleh pemahaman setiap operator mengenai standar prosedur kerja yang tinggi.
2.	-Iswatun Hasanah (2014)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Manunggal Jaya Di Boyolali	Berdasarkan hasil yang diteliti, menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Jaya di Boyolali.
3	-Natalia C. P. Paparang -William A. Areros -Ventje Tatimu (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado	Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado.
4	-Abdul Hamid -Hazriyanto (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam	Secara positif, temuan yang diperoleh dan hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi teoritis yakni konsep yang dapat digunakan sebagai acuan teoritis untuk memahami dan mengidentifikasi secara empiris fenomena Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan PT Aker Solutions Batam.

5	-Theresa Mintje -Adolfina -Genita G. Lumintang (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meares Soputan Mining	Berdasarkan hasil penelitian pengujian data tersebut, dapat disimpulkan Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Meares Soputan Mining.
6	-Risma Nur Agung -Isniar Budiarti. S.E., M. Si. (2019)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Potentia Management Indonesia	Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di CV.Potentia ManagementIndonesia masih kurang baik menurut sebagian besar karyawan. Masih banyak karyawanbelum mendapat informasi mengenai kecelakaan kerja yang telah terjadi, dan kurangmengerti tanggung jawabnya terhadap K3 sehingga karyawan belum mengutamakan K3.Sebagian besar karyawan masih kurang puas dengan kondisi pekerjaan di CV. Potentia Management Indonesia. Mayoritas karyawan kurang menyukai tantangan pekerjaan yangdiberikan, dan merasa fasilitas perusahaan juga kurang memadai. Para karyawan jugamerasa belum mendapatkan hasil berupa gaji yang sepadan dengan beban pekerjaan,merasa belum mendapatkan tunjangan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan.

Sumber : Ade Sofyan(2017); Iswatun Hasanah (2014); Natalia C.P. Paparang, Dkk (2021); Abdul Hamid, Dkk (2019); Theresa Mintje, Dkk (2017); Risma Nur Agung, Dkk (2019). Data Diolah 2022

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan,

mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berfikir sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2013:27) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu juga dijelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dikemukakan oleh Ade Sofyan (2015) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja tidak akan bisa tercapai apabila setiap pekerja mengalami kecelakaan kerja yang mana akan menghambat proses kerja dan akan menurunkan hasil atau capaian yang harus di penuhi oleh karyawan. Semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan maka akan mengurangi jumlah karyawan yang harus bekerja untuk memenuhi target atau tujuan perusahaan yang telah di tetapkan sehingga menimbulkan kekurangannya tenaga kerja dan berefek pada menurunnya pencapaian target. Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Iswatun Hasanah (2014) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan

kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

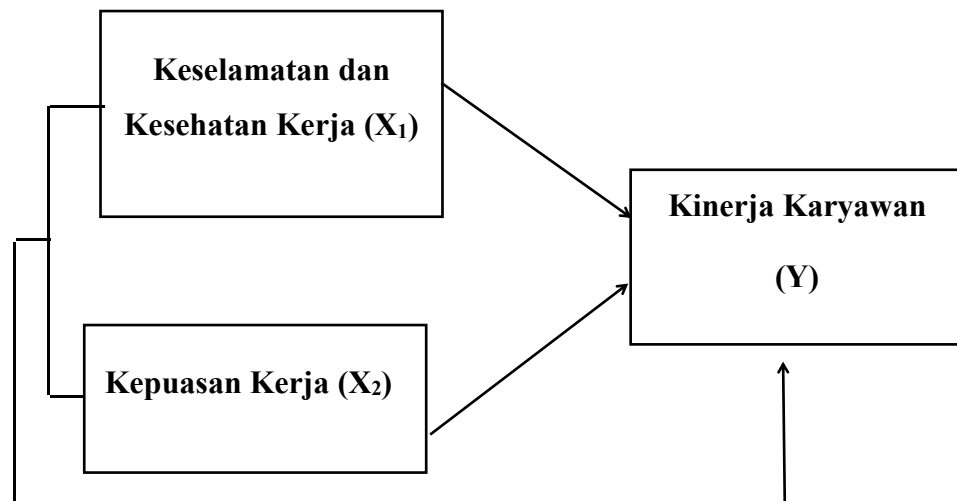
Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (2012:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Dalam penelitian terdahulu juga dijelaskan pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilakukan oleh Abdul Hamid; Dkk (2019) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aker Solutions Batam menurutnya tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik kerja karyawan, dan hasil penelitian ini memperkuat dan memberi dukungan kepada pimpinan dan manajemen perusahaan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam kondisi dan kategori baik dan agar dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan sehingga tujuan dan pencapaian objektivitas perusahaan dapat diraih. Pada penelitian terdahulu selanjutnya yang diteliti oleh Nathalia C.P.Paparang; Dkk (2021) menurutnya Kepuasan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai ataupun karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan.

2.3.3 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian terdahulu di perusahaan PT. Meares Sopotan Mining dan Perusahaan CV. Potentia Management Indonesia. Yang membahas tentang Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiono (2016:84) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.
- b. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.
- c. Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan