

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tuntutan untuk mengelola sumber daya manusianya semakin diperkuat dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). UUASN tersebut disusun untuk menjamin perlindungan pegawai negeri sebagai sebuah profesi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan prinsip tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan merupakan sebuah Unit Pelaksana dibawah naungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survei hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran.

Sesuai Hasil Laporan Tahunan Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan tahun 2022 adapun permasalahan yang dihadapi yaitu kinerja para pegawai masih jauh dari apa yang di harapkan hal ini terindikasi dari pelaksanaan teknis yang belum baik untuk tenaga operasional terutama tenaga bengkel dan galangan, terbatasnya jumlah tenaga bengkel dan galangan yang mempunyai kompetensi dibidang mesin kepelautan, sehingga beberapa formasi diisi oleh tenaga dibawah

standar yang kompetensinya dipersyaratkan Masih kurangnya Sumber Daya Manusia yang memiliki sertifikat keahlian, Masih kurangnya personil kerja bengkel yang menguasai mesin-mesin perkakas seperti : Mesin Bubut, Mesin Frais, Mesin Skrap sehingga perlu adanya peningkatan kualitas SDM yang profesional sehingga sasaran dan tujuan kerja dapat maksimal, yang semua itu berdampak masih belum maksimalnya kinerja para pegawai.

Agar seluruh aktivitas organisasi berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompotensi atau pengetahuan tinggi, dan pengalaman kerja, serta upaya untuk mengelola organisasi semaksimal mungkin sehingga kualitas kinerja pegawai dapat meningkat. kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik

Fenomena yang ada di lingkungan Kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan masih perlu dilakukan pembenahan dengan menganalisis berbagai faktor antara lain kompensasi dan K3, sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi, mengembangkan dan memberdayakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk peningkatan kinerja dan pencapaian hasil kerja yang memuaskan secara bersama. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang mempunyai loyalitas yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai loyalitas kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat

bertahan hidup serta mengembangkan kinerjanya. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan yang memadai, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan tanggung jawab tersebut.

Faktor pertama yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan instansi, pegawai, dan pemerintah/masyarakat, agar tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi bermanfaat bagi perkembangan pegawai dan sebagai gaji tambahan dan keuntungan. Besar kompensasi yang diberikan ditentukan oleh 1.) harga/nilai 6 pekerjaan, 2.) sistem kompensasi yang diterapkan, 3.) faktor yang mempengaruhi kompensasi, komponen program kompensasi secara keseluruhan secara keseluruhan dilingkupi lingkungan eksternal dan internal, sementara bentuk kompensasi pegawai bisa kompensasi finansial maupun non finansial, kompensasi finansial dibagi kedalam kompensasi langsung dan tidak langsung, dan kompensasi non finansial di bagi kedalam hal-hal yang berkaitan jabatan dan hal yang berkaitan lingkungan kerja. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan

termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan komponen penting dalam setiap proses pekerjaan termasuk pada Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan. Pengetahuan, pemahaman, perilaku, kesadaran, sikap dan tindakan tenaga kerja dalam upaya mengimplementasikan K3 masih sangat rendah dan belum ditempatkan sebagai suatu kebutuhan pokok bagi peningkatan kesejahteraan secara menyeluruh termasuk peningkatan produktivitas kerja. K3 dalam pekerjaan untuk tenaga operasional terutama tenaga bengkel dan galangan yang merupakan suatu subyek yang oleh sebagian besar kalangan hanya dijadikan untuk bahan percakapan selingan saja. Fakta menunjukkan bahwa proses pelaksanaan teknis untuk tenaga operasional terutama tenaga bengkel dan galangan termasuk pekerjaan yang berbahaya. Kegiatan jasa bengkel dan galangan terdiri dari berbagai kegiatan rawan kecelakaan dan dalam melakukan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, tidaklah menjadi jaminan bagi instansi tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan dalam hal keselamatan kerja.

Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan, memiliki resiko keselamatan dan kesehatan kerja, jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat

kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi Instansi. Meskipun kenyataannya di seluruh dunia telah secara hati-hati merencanakan strategi bagi organisasi mereka, banyak yang masih mengabaikan masalah penting seperti keselamatan, kesehatan dan kondisi kerja karena biaya untuk manusia dan finansial dianggap besar.

Fenomena lain yang terjadi pada kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan menunjukkan kinerjanya masih rendah. Ini terlihat kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsinya, kurangnya disiplin pegawai, baik menyangkut waktu dan ketaatan prosedur dan mekanisme kerja dan masih banyak lagi yang lainnya. Masih ditemui beberapa pegawai yang bolos dan keluar kantor pada jam kerja.

Dari pemaparan pada latar belakang tersebut di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah “ *Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan* “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah berkaitan dengan kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan adalah sebagai berikut:

- a. Masih rendahnya kinerja kerja pegawai ini terlihat kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsinya.
- b. Masih belum baiknya sistem kompensasi yang ada hal ini terlihat dari sistem ompensasi yang di berlakukan masih belum berdasarkan prinsip adil dan wajar
- c. Masih kurangnya penerapayan K3 dalam bekerja oleh pegawai hal ini terindikasi dari pengetahuan, pemahaman, perilaku, kesadaran, sikap dan tindakan tenaga kerja dalam upaya mengimplementasikan K3 masih sangat rendah dan belum ditempatkan sebagai suatu kebutuhan pokok bagi pegawai dalam menyelsaikan pekerjaan
- d. Masih terdapat ketidak kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran tepat waktu, masuk dan pulang kerja, serta pemanfaatan waktu istirahat

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Pada dasarnya, penelitian ini diberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dari pokok pembahasan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompensasi dan K3 terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Dari uraian pemaparan tersebut di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan?
- b. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang di utarakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan

akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

a. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penambah informasi, referensi, serta dapat mengembangkan bidang ilmu sumber daya manusia (SDM) dan pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian ataupun judul penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai teknis pelaksanaan program kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi, pegawai, penentu kebijakan, pembuat kebijakan, dan pengambil keputusan (*decision maker*) dalam rangka pengembangan SDM di lingkungan Kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang akan dilakukan serta memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya baik secara teori maupun praktis sesuai dengan variable-variabel yang diamati.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada guru perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen sekolah agar motivasi para guru dapat dipertahankan dan kinerja guru diharapkan akan terus meningkat.

Menurut Hasibuan (2013:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada guru”. Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah “segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Rivai (2011:357) kompensasi adalah “sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Hariandja (2012:244) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh guru sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi sekolah yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada guru atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan sekolah dan diterimakan guru sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan keguruan yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Rivai (2011:358), adalah sebagai berikut :

a. Ikatan kerjasama.

Dengan pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan guru, dimana guru harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang perusahaan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan guru qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi.

Jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas guru.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas guru lebih terjamin karena turnover rate lebih kecil.

f. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin guru semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan guru akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah.

Jika program sesuai dengan Undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.1.1.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2013:84), adalah sebagai berikut:

1) Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi guru.

2) Penawaran bersama antara sekolah dan guru

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan sekolah kepada gurunya. Hal ini terutama dilakukan oleh sekolah dalam merekrut guru yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan sekolah.

3) Standar dan biaya hidup guru

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal guru. Hal ini karena kebutuhan standar guru harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar guru dan keluarganya, maka guru akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman guru akan memungkinkan guru dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya sekolah, tingkat pendidikan guru, masa kerja guru. Artinya, perbandingan tingkat upah guru perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran sekolah.

5) Permintaan dan persediaan

Kebijakan kompensasi guru perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah guru.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi guru perlu didasarkan pada kemampuan sekolah dalam membayar guru. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada sekolah.

2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator Kompensasi

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan gurunya. Berikut adalah dimensi dan indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:86):

- a. Gaji; Imbalan yang di berikan oleh sekolah kepada guru, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

- b. Insentif; Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus; Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Prem; Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- e. Pengobatan; Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan guru.
- f. Asuransi; Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.2 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Undang-undang yang telah mengatur tentang Keselamatan Kerja yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan.

Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan (Malthis dan Jackson, 2012). Sedangkan menurut Ridley (2014 : 176), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta caracara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga menunjuk pada suatu kondisi kerja yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera menurut Mangkunegara dalam Sayuti (2013:195).

2.1.2.2 Strategi Keselamatan Kerja

Strategi keselamatan kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendalian bahaya-bahaya yang ditimbulkan oleh kelelahan, tekanan batin (stres), kebisingan, radiasi maupun zat-zat beracun lainnya, terhadap kondisi fisik manusia, pikiran dan sikap tingkah laku para pegawai. Menurut Fathoni (2006:156) pendekatan yang perlu dilakukan dalam strategis kesehatan mencakup langkah-langkah:

- a. Mengenal zat-zat, keadaan atau proses yang benar-benar atau mempunyai potensi yang membahayakan para pekerja,
- b. Mengadakan evaluasi bagaimana bahaya itu bisa timbul dengan mempelajari sifat sesuatu zat atau kondisi dan keadaan di mana bahaya tersebut terjadi. Hal tersebut juga memperhitungkan kondisi lingkungan

dalam keadaan yang bisa berbahaya bentuk intensitas dan lamanya pengaruh terhadap pekerjaan

- c. Mengadakan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil risiko dengan melakukan pengendalian pengawasan atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya atau pada lingkungan – lingkungan di mana bahaya bisa terjadi

Upaya yang harus dilakukan sebagai solusi untuk mencapai pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai mencakup kegiatan di antaranya:

- a. Mempersiapkan dan menyesuaikan sarana dan prasarana yang dapat melindungi, tetapi tidak mengubah bentuk, proses atau spesifikasi. Perubahan-perubahan tersebut tidak sepenuhnya menghilangkan bahaya yang bisa terjadi di luar kemampuan,
- b. Menghilangkan pusat utama yang mengakibatkan bahaya, melalui rancangan dan rekayasa pengelolaan degna memastikan bahwa, misalnya zat beracun yang berbahaya tersebut tidak mencemari para pekerja,
- c. Membuat isolasi kegiatan atau unsur-unsur yang berbahaya sehingga para pekerja tidak berhubungan dan harus menggunakan alat tertentu sebagai pencegahan,
- d. Mengubah proses dan metode kerj atau mengganti bahan-bahan untuk mendapatkan pelindung yang lebih baik atau dapat menghilangkan risiko dari bahaya yang kemungkinan bisa berpengaruh,

- e. Mengadakan pelatihan para pekerja untuk mencegah risiko dengan membatasi bahaya atau risiko dengan memakai alat keselamatan kerja yang tersedia,
- f. Adakan pengawasan secara teratur untuk dapat memastikan bahwa faktor-faktor yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja dapat terdeteksi setiap saat,
- g. Memelihara kantor dan peralatannya sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan timbulnya bahaya bagi lingkungan kerja maupun para pekerja,
- h. Mengadakan cek sehatan secara teratur bagi pekerja sebagai pencegahan.

2.1.2.3 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Swasto dalam (Rahayu, 2017 : 117) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerja yaitu :

1. Kondisi tempat kerja;
 - a. Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
 - b. Sistem penerangan
 - c. Kondisi peralatan kerja
2. Tindak perbuatan;
 - a. Penggunaan pelindung diri
 - b. Penggunaan prosedur kerja
 - c. Kebiasaan pengamanan peralatan
3. Suasana kejiwaan karyawan;

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

2.1.2.4 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Lidya (dalam Sayuti, 2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu kerja yang normal. Sedangkan menurut Santoso (dalam Sayuti, 2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Husni,2015 : 199).

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Kesehatan Kerja bertujuan untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitas (dalam Paradita dan Wijayanto, 2012 : 65).

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pada Pasal 1 menjelaskan bahwa Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang

yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Selanjutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pada Pasal 2 menjelaskan sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja
2. APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku.
3. APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.

2.1.2.5 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang mungkin akan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian cermat dilakukan atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2014:162) bahwa tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selekif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi di pelihara keamanannya.

4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:114), berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur-unsur yang mendukung, yaitu:

1. Adanya dukungan dari pimpinan puncak
2. Ditunjuknya direktur keselamatan
3. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
4. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
5. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
6. Menganalisis penyebab kecelakaan
7. Kontes keselamatan

2.1.2.6 Proses Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ramli Soehatman (2010:50), Proses Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan dan Kesehatan adalah penerapan berbagai fungsi manajemen:

1. Penerapan, meliputi perkiraan dengan penerapan tujuan sasaran yang akan dicapai, menganalisis data, serta menyusun program.

2. Pelaksanaan, meliputi pengorganisasian, penetapan staf, pendanaan, serta implementasi program
3. Pengawasan, meliputi pementasan evaluasi hasil kerja serta pengendalian.

Pada hakekatnya, proses manajemen yang berkelanjutan di mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta pngawasan. Apabila ada permasalahan, maka manager yang bersangkutan akan menganalisis penyebab timbulnya permasalahan tersebut dan akan mencari cara pencegahan yang tepat. Menurut OHSAS tahun 1992, bahwa Proses Safety Management adalah pendekatan sistematis pada manajemen bahaya proses kimia, yang jika diterapkan akan memastikan arti penting pencegahan lepasnya zat kimia berbahaya, kebakaran dan ledakan yang akan di pahami. Adapun manfaat dari OHSAS tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berpotensi sebagai pengurangan biaya resultan
2. Menjamin kecocokan dengan kebijakan K3
3. Memperagakan keselarasan dengan pihak ketiga dan ketentuan umum
4. Konsisten dan pendekatan terhadap resiko keselamatan dan kesehatan terbukti, saat ini dan masa depan
5. Penyebaran metode untuk perbaikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat berkesinambungan
6. Meningkatkan kesadaran akan bahaya dan resiko dengan pemenuhan persyaratan
7. Lingkungan kerja yang aman menurunkan claim asuransi dan penurunan biaya kehilangan jam kerja

8. Memenuhi kewajiban undang-undang dengan menunjukkan kesungguhan dalam mengelola resiko
9. Memiliki image perusahaan yang baik dimata pemerintah, karyawan dan masyarakat umum.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dikatan sebagai ilmu dan penerapan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan asset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. keselamatan kerja juga meliputi penyediaan alat pelindung diri, perawatan dan peraturan jam kerja manusia.

Dalam K3 dikenal dengan istilah kesehatan kerja, yaitu suatu ilmu yang penerapan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja melalui peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja meliputi pemeriksaan keselamatan, pengobatan dan pemberian makanan dan minuman yang bergizi. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja ang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan dan kecelaaan dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sistem dan produktivitas kerja. Secara teoritis istilah-istilah bahaya yang sering ditemui dalam lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu:

1. *Hazard* (sumber bahaya), suatu keadaan yang memungkinkan atau dapat menimbulkan kecelakaan, penyakit, kerusakan atuuau menghambatan kemampuan bekerja.

2. *Danger* (tingkat bahaya), peluang bahaya sudah tampak kondisi bahaya sudah ada tetapi dapat dicegah dengan berbagai tindakan preventif.
3. *Incident*, munculnya kejadian yang bahaya (kejadian yang tidak diinginkan) yang telah mengadakan kontak dengan sumber energy yang melebihi ambang batas badan atau struktur.
4. *Risk* (resiko), prediksi tingkat keparahan bila terjadi bahaya dalam siklus tertentu
5. *Accident*, kejadian yang disertai adanya korban dan atau kerugian (manusia atau benda).

2.1.2.7 Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ridley John (2003:68), Hukum-hukum kesehatan dan keselamatan kerja muncul untuk melindungi para pekerja dari bahaya yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi. Hukum-hukum kesehatan dan keselamatan kerja terdahulu, *Factories Act 1961 (FA)* dan *Offices, Shops and Railway Premises Act 1963 (OSRP)*. Ditunjukkan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dan isinya cenderung preskriptif (yaitu isinya menetapkan dengan cara memperbaiki kesalahan) dan membatasi lingkup pekerjaan dengan memperlakukan hanya pada operasi, proses atau tempat kerja tertentu yang disebutkan didalam ketetapan (Act).

Ada tiga aspek utama hukum K3 yaitu sebagai berikut:

1. Norma Keselamatan Kerja.
2. Norma Kesehatan Kerja.

3. Norma Kerja Nyata.

Norma Keselamatan kerja merupakan sarana atau alat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tidak diduga yang disebabkan oleh kelalaian kerja serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Konsep ini diharapkan mampu mengurangi kecelakaan kerja sehingga mencegah terjadinya cacat atau kematian terhadap lingkungan hidup pekerja, kemudian mencegah terjadinya kerusakan tempat dan peralatan kerja. Konsep ini juga mencegah pencemaran lingkungan hidup masyarakat sekitar tempat kita.

Norma Kesehatan Kerja diharapkan menjadi instrument yang mampu menciptakan dan memelihara derajat kesehatan kerja setinggi-tingginya. K3 dapat melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja. Norma Kerja berkaitan dengan dengan manajemen perusahaan. K3 dalam konteks ini berkaitan dengan masalah pengaturan jam kerja, shift, kerja wanita atau pria, tenaga kerja kaum muda atau tua, pengaturan jam lembur, analisis dan pengelolaan lingkungan hidup, dan lain-lain. hal tersebut mempunyai korelasi yang erat terhadap peristiwa kecelakaan kerja.

2.1.2.8 Indikator Kesehatan Kerja

Swasto (dalam Rahayu, 2017 : 117), berpendapat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

- a. Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :

- a. Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
 - b. Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
 - c. Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.
- b. Mental psikologis.
- Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap instansi dalam rangka mencapai produktivitas instansi/instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi.

Berikut pengertian kinerja pegawai menurut para ahli. Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sementara menurut Dessler dalam Eli (2011:42) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:50), menyatakan bahwa *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, penulis menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam instansi untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

2.1.3.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja instansi melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan

yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
- d. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
- e. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- f. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
- g. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi instansi, kenaikan jabatan, pelatihan.
- h. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- j. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- k. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- l. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

- m. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- n. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.3.3 Peningkatan Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012 ; 22 – 23)

terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
- c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g) Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012:6), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integrasi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelligence Quotient* (IQ) dan kecerdasan *Emotional Quotient* (EQ).

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, yang dititikberatkan pada sistem kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja pegawai PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai.

Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012:67), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapihan, kemampuan dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan yang sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi

sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Tujuan dicantumkannya penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah dilakukan oleh orang lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum pernah diteliti oleh orang lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

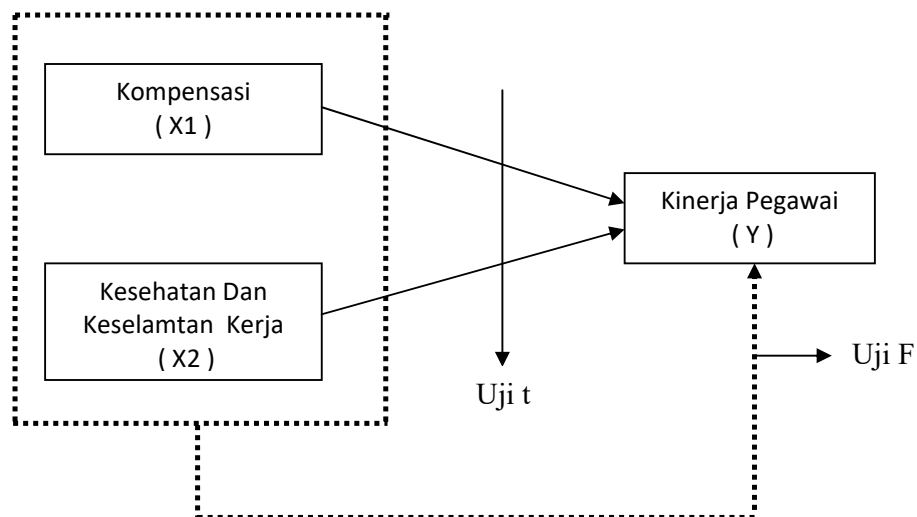
No	Nama	Judul	Penelitian / Tahun	Hasil
1	Amriyadi, 2Luis Marnisah, 3Fakhry Zamzam	Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan	Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK). Volume 3 Nomor 1 Edisi September 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial kesehatan kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Disarankan agar dapat mencapainya kinerja yang baik terkait K3, maka faktor kesehatan diutamakan, kemudian keselamatan kerja
2	Valda Al Mubarak	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Skripsi/ 2018	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-Square sebesar 0,621.
3.	Albertus Valentino Parewair	Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jala Niaga Elok	Skripsi / 2019	Hasil menunjukkan bahwa Untuk t hitung, nilai t hitung kompensasi sebesar 4,121 lebih besar dari t table sebesar 1,663 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung keselamatan

			kerja sebesar 3,825 lebih besar dari t table sebesar 1,663 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial.
4	Aleks Tsenawatme	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal / 2013	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Olah, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Hubungan tersebut dapat di gambarkan berdasarkan teori dan indikator dari setiap variabel dan secara sistematis hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan melalui kerangka konseptual berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dari gambar kerangka konseptual di atas dapat di jelaskan bahwa Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh Instansi. Kompensasi dapat memicu pegawai agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah suatu tujuan pegawai untuk bekerja karna salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tujuan instansi memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan pegawai yang berkualitas. Instansi saling bersaing untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta. Hasibuan (2013:57) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan guru untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran instansi. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada dasarnya dalam Instansi, adanya interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja lebih mengacu dan erat kaitannya dengan keselamatan kerja pada praktik keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan pelaksanaan K3, pegawai akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga dapat memacu kinerja kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya keselamatan kerja agar mendorong kinerja kerja pegawai (Putri : 2015 : 276). Dorongan akan timbul dari diri pegawai untuk bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, selain itu pegawai

juga akan senang karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Pepatah yang umum kita dengar dalam dunia kesehatan yaitu “mencegah lebih baik dari pada mengobati”. Pepatah tersebut erat kaitannya tentang K3 dalam suatu instansi, maksudnya pihak yang berkompeten membuat kebijaksanaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan dan gangguan keamanan kerja untuk meminimalkan risiko tersebut. Menurut Sayuti (2013: 202) langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh pihak instansi tentang K3 adalah menerapkan konsep Triple E yang merupakan singkatan dari kata “Engineering, Education, and Enforcement”. Instansi harus menyediakan berbagai peralatan dan kelengkapan K3, baik menyangkut perlengkapan yang terpasang pada berbagai aspek kerja dalam Instansi, seperti terpasang pada dinding, terpasang pada mesin, dan terpasang pada kendaraan, juga perlengkapan dan peralatan yang langsung digunakan oleh pegawai saat mereka menunaikan tugas-tugas yang disebut dengan alat perlindungan diri pegawai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Sehingga dalam proses pengukuran kinerja kerja dapat menciptakan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga. Fungsi penguatan tersebut antara lain membangun kepedulian, mengukur masalah dan peluang, mengusahakan mekanisme umpan balik, serta dapat memfasilitasi integrasi. Keempat fungsi penguatan ini sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai guna menghasilkan kinerja kerja pegawai yang lebih baik.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara penelitian. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan.
2. Terdapat pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Navigasi Type A Kelas I Belawan