

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan era modern saat ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi, dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Menurut Sutrisno (2017:3) Sumber daya manusia merupakan satu satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dorongan dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya yang dimaksud merupakan karyawan yang merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dimiliki karyawan menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat sejauh mana mempengaruhi dan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk: Kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif untuk melihat pencapaian kinerja karyawan.

Pada tabel 1.1 dibawah dispesifikasikan untuk standar penilaian kinerja karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun. Semua pekerja disemua bagian telah memiliki standar kriteria penilaiannya masing masing dimulai dari Jajaran Manajer hingga level *driver*, Petugas keamanan dan kebersihan. Nilai tersebut

dikelompokan menjadi lima yaitu : Nilai 91 keatas dianggap sangat baik, Nilai 76-90 dianggap baik, Nilai 61-75 dianggap cukup, Nilai 51-60 dianggap kurang dan dibawah nilai 50 dianggap buruk.

Tabel 1.1
Standart Kinerja PT. Prima Auto Trans Simalungun

No	Nilai	Kategori
1	>91	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	<50	Buruk

Sumber : PT. Prima Auto Trans Tahun 2022

Dari standar yang telah dibuat Perusahaan tersebut kemudian perusahaan melakukan evaluasi penilaian kinerja setiap tahunnya untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang hasilnya akan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan perbaikan dan inovasi serta juga menjadi dasar dalam penilaian kinerja masing-masing karyawan. Adapun persentasi penilaian kinerja karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun yang telah dikumpulkan dan disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Prima Auto Trans Simalungun

Tahun	Jumlah	Kriteria							
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%
		>91		76-90		61-75		51-60	
2022	36	4	11%	22	61%	10	28%	0	0%
2021	32	5	16%	21	65%	6	19%	0	0%
2020	20	6	20%	24	80%	0	0%	0	0%

Sumber : HRD PT. Prima Auto Trans 2023 dan dikelola oleh Peneliti

Dari table 1.2 diatas dapat terlihat bahwa jumlah presentase karyawan yang mendapat skor >90 (sangat baik) dari tahun 2020 ke tahun 2022 mengalami penurunan. Pada tahun 2020 presentase jumlah karyawan yang mendapat skor >90 sebesar 20% dari jumlah karyawan di tahun tersebut. Sedangkan tahun 2021 sebesar 16% dan di tahun 2022 sebesar 11%. Kemudian di tahun 2020 ke tahun 2022 presentase jumlah karyawan yang mendapatkan nilai 76-90 mengalami penurunan dengan nilai presentase sebesar 80% menjadi 61%. Dan jumlah karyawan yang mendapat skor 61-75 justru mengalami penambahan dari tahun 2020 ke tahun 2022 sebesar 0% menjadi 28%. Dari data tersebut terjadi fluktuasi, sebagian karyawan masih belum memiliki kinerja sesuai dengan standar perusahaan. Permasalahan Penurunan kinerja yang terjadi berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Sumarno selaku Direktur PT. Prima Auto Trans Simalungun disebabkan karena beberapa karyawan tidak menggunakan waktu nya dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, ketaatan karyawan dalam bekerja seperti masih adanya tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan dengan tidak mematuhi SOP yang berlaku dengan tidak menggunakan alat pelindung diri ketika melaksanakan tugas dan keterlambatan pada jam masuk istirahat, kurangnya dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja dan sebagian karyawan dinilai belum mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya mengingat dalam menghasilkan *ouput* serta pelayanan yang prima sangat dibutuhkan kerja sama antar karyawan.

Menurut Mangkumanegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Berdasarkan hasil dari wawancara dan data mengenai kinerja produksi , maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Prima Auto Trans Simalungun belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan . Standar yang dimaksud adalah belum tercapainya peningkatan hasil kinerja karyawanya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor.Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut Alfian dan Afrial (2020:45) salah satu bentuk pemeliharaan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terhindar dari kecelakaan dan lingkungan kerja yang kurang sehat.

Menurut Mangkumanegara (2015:161) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang berarti bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Masalah yang timbul dalam proses produksi pada PT. Prima Auto Trans Simalungun adalah resiko kecelakaan kerja yang menyebabkan terganggunya jalannya kegiatan operasional perusahaan dalam rangka pencapaian target-target perusahaan dan menimbulkan kerugian yang berdampak pada perusahaan dan para karyawan. Kecelakaan yang dimaksud adalah kecelakaan yang dapat mengganggu operasi perusahaan. Adapun kecelakaan kerja yang

terjadi pada PT. Prima Auto Trans Simalungun sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Kasus Kecelakaan Kerja Karyawan
PT. Prima Auto Trans Simalungun

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja
2022	3 Kasus
2021	1 Kasus
2020	4 Kasus

Sumber : HRD PT. Prima Auto Trans 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja PT. Prima Auto Trans Simalungun masih terjadi sebesar 8 kasus yang dialami karyawan dalam bekerja dalam kurun waktu 2020 hingga 2022, walaupun tidak ada yang merenggut korban jiwa dalam insiden kecelakaan kerja tersebut, akan tetapi masih memperlihatkan potensi adanya kecelakaan kerja. Potensi kecelakaan kerja pada PT. Prima Auto Trans Simalungun adalah luka dan cedera pada tangan, kaki, bagian tubuh, dan kepala serta resiko resiko lainnya yang sangat rawan bagi pekerja. Pada umumnya kecelakaan kerja terjadi dan dialami oleh *driver* yang hendak menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Sumarno kecelakaan tersebut timbul dan terjadi karena kelalaian karyawan dan kurang kehati hatian karyawan ketika bekerja, dan karena pelanggaran yang dilakukan karyawan dalam bentuk *standard operasional procedure (SOP)* dengan tidak menggunakan alat pelindung diri seperti sarung tangan, kacamata, masker dan sepatu ketika sedang menggunakan peralatan. PT. Prima Auto Trans Simalungun sendiri sudah memberikan peralatan kerja atau alat pelindung diri yang lengkap, layak dan dalam kondisi baik bagi seluruh karyawan khususnya

karyawan bagian operasi. Namun kenyataannya kesadaran dari karyawan dinilai masih kurang dalam memakai kelengkapan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mangkumanegara (2015:163) penyebab terjadinya kecelakaan kerja karena kondisi fisik dan mental pegawai yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya.

Berdasarkan pengamatan peneliti walaupun perusahaan sudah menyediakan alat perlindungan diri bagi karyawan namun kondisi keadaan tempat lingkungan kerja dinilai belum cukup aman karena tidak terdapatnya rambu rambu K3 yang lengkap di area perusahaan. Dan juga dari pihak perusahaan belum benar benar tegas dalam melaksanakan program K3 dengan baik dan dari karyawannya yang belum memahami secara baik akan pentingnya melaksanakan K3 dalam bekerja . Dalam hal ini perusahaan perlu mensosialisasikan kembali mengenai peraturan tata tertib organisasi mengenai K3 secara merata kepada semua karyawan tanpa terkecuali, sesuai yang dituturkan oleh moenir dalam Hamid (2017:34) yaitu pada indikator lingkungan kerja psikologis dimana indikator tersebut harus menjadi perhatian dan prioritas utama dalam menerapkan K3 dan memperkerjakan para karyawannya dengan adanya aturan mengenai ketertiban organisasi yang ada di perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya, juga menunjukkan hasil yang berbeda atau terdapat *research gap*. Bahasan studi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah banyak dilakukan oleh peneliti. Namun terdapat perbedaan hasil yang

ditunjukkan oleh peneliti terdahulu. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan seperti penelitian yang dilakukan Simbolon (2017), Aini dan Ariefiantoro (2018), Hasibuan dan Sylvia (2019) dan Mayhendra dan Rianta (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka akan semakin baik bagi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sedangkan berdasarkan penelitian Nisak dan Murwani (2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2017:176) setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Menurut Mangkumanegara (2015:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu perusahaan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan. Kebijakan yang

dilakukan oleh PT. Prima Auto Trans Simalungun dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan fasilitas bagi karyawannya agar setiap karyawan giat dalam bekerja dan mencapai hasil yang maksimal. Berikut fasilitas karyawan pada PT. Prima Auto Trans Simalungun adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Daftar Fasilitas karyawan PT. Prima Auto Trans Simalungun

No	Jabatan karyawan	Fasilitas yang diberi
1	Direktur	Gaji, Insentif Jabatan, THR, Jaminan Kesehatan, Santunan Kematian, Jaminan Ketenagakerjaan, Tempat Tinggal
2.	Bagian Keuangan dan Mekanik, Transportasi dan Umum	Gaji, Insentif lembur, THR, Jaminan Kesehatan, Santunan kematian, Jaminan Ketenagakerjaan, Tempat Tinggal
3.	Driver	Gaji, THR, Jaminan Kesehatan Santunan kematian, Jaminan Ketenagakerjaan
4.	Keamanan dan Kebersihan	Gaji, THR, Jaminan kesehatan, santunan kematian, Jaminan Ketenagakerjaan

Sumber : PT. Prima Auto Trans 2023

Berdasarkan teori Abraham Maslow dalam Sutrisno (2017:122) seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila dalam dirinya memiliki (1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisiologi) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, (2) *safety needs* (kebutuhan rasa aman) yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) *Social needs* yaitu kebutuhan untuk hidup bersama orang lain, (4) *Esteem Need* (kebutuhan pengakuan) yaitu adanya penghargaan diri dan penghargaan *prestise* diri dari lingkungannya, dan (5) *self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Kebutuhan fisiologis karyawan dapat diberikan berupa gaji yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang paling dasar. Pemberian gaji

harus diberikan secara adil dan layak sehingga dapat menciptakan semangat kerja dalam diri karyawan dan mampu mendorong gairah karyawan dalam bekerja dan mengembangkan lagi potensi yang dimilikinya, dan bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan para karyawan. PT. Prima Auto Trans Simalungun telah berusaha untuk memberikan gaji yang cukup namun hal tersebut dirasakannya karyawan masih belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini diduga dengan gaji yang diberikan perusahaan saat ini belum mampu untuk membuat karyawan memiliki semangat kerja dan dan mempunyai rasa tanggung jawab tinggi. Selain itu motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena kurangnya kedekatan antar karyawan dalam bentuk kerja sama dikarenakan setiap individu mempunyai karakter yang berbeda beda.

Pada penelitian terdahulu hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Martha and Martha dan Maiwan (2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil yang menunjukkan hasil yang berbeda atau terdapat *research gap* pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasmalawati dan Hasanati (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian sementara melalui observasi dan wawancara peneliti pada PT. Prima Auto Trans Simalungun dari beberapa karyawan yang dijadikan sebagai informan, menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang sedang dihadapi karyawan PT. Prima Auto Trans Simalungun terkait peningkatan kinerja karyawan antara lain yaitu: Kurangnya komunikasi secara efektif antara pimpinan dan pegawai, cenderung lebih mengarah pada sikap individual, sehingga dapat

menimbulkan sikap yang kooperatif dari pegawai terhadap kebijakan dan arahan yang dibuat oleh pimpinan, adanya tekanan kerja yang tinggi dan waktu kerja diluar batas normal membuat karyawan merasa pekerjaannya menjadi beban sehingga tidak nyaman dalam bekerja, Apabila target tidak tercapai maka pimpinan akan mudah bersikap keras terhadap karyawan, hal ini menjadikan karyawan banyak yang kurang setia sehingga ada karyawan yang *resign* terhadap masalah ini.

Maka berdasarkan uraian dan kondisi diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan kurangnya kinerja karyawan di PT Prima Auto Trans Simalungun diantaranya :

- a. Kinerja Karyawan yang mengalami penurunan.
- b. Kurangnya Kesadaran pentingnya penerapan K3 saat bekerja.
- c. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
- d. Motivasi yang kurang terhadap karyawan agar meningkatkan kinerjanya.
- e. Tidak tercapainya *zero accident* pada penerapan K3 perusahaan.
- f. Terdapat *research gap* atas beberapa penelitian terdahulu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat

batasan masalah agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian. Pada penelitian ini terbatas pada variabel Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun.
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun.
- c. Apakah Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun.

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat pokok masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun.

- c. Untuk menganalisis pengaruh implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Auto Trans Simalungun.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta memperluas wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

- b. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian selanjutnya.

- c. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti, sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas dalam penerapan teori dengan yang terjadi di lapangan.

- d. Manfaat Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Perusahaan perihal permasalahan yang terjadi mengenai variabel yang diuji pada penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkumanegara (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Sutrisno (2017:5) Manajemen sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai .

2.1.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkumanegara (2015:2) Terdapat enam fungsi operatif

manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini :

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja, *Orientasi kerja (job orientation)*.
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup pendidikan dan pelatihan (*training and development*), pengembangan (*karier*), penilaian prestasi kerja,
- c. Pemberian balas jasa mencakup gaji/upah, insentif dan keuntungan (*benefit*) dan pelayanan.
- d. Integrasi mencakup kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan partisipasi kerja.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup komunikasi kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengendalian konflik kerja.
- f. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkumanegara (2015:67) menjelaskan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Sedangkan Hasibuan (2016:35) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku karyawan sebagai hasil kerjanya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjatak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja sikap mental, dan kondisi fisik kerja pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133) yaitu : sikap dan mental, keterampilan, pendidikan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan

sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Sedangkan Keith Davis dalam Mangkumanegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merumuskan bahwa :

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.2.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seseorang karyawan dalam suatu

perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis and Jackson (2016:113) antara lain :

a. Faktor pendukung Kinerja Individual antara lain :

1) Kemampuan

Secara psikologis kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

2) Motivasi Individual

Motivasi dibentuk atas keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik. Manajerial harus komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu. Sebagai contoh, manajer harus menentukan apakah perilaku individual yang kurang memadai disebabkan oleh hubungan usaha-kinerja (kemampuan), hubungan kinerja rendah - penghargaan (kebijakan penghargaan yang tidak konsisten), atau nilai rendah (keinginan yang rendah akan penghargaan).

3) Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor penghambat kinerja Individual antara lain :

a. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai.

Faktor yang menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

- b. Hubungan dengan organisasi yang tidak baik.

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya dan bawahannya.

2.1.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Leon C. Megginson (dalam Mangkumanegara, 2015: 69) mengemukakan bahwa *“Performance appraisal is the process on employer uss to determine wheter an employee is performing the job as indented”*. *Performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksud.

Sementara menurut Panggabean (dalam, Sutirno 2017:153) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, Penilaian kinerja adalah penilaian atau evaluasi akhir yng dilakukan pemimpin perusahaan terhadap hasil kerja keras yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.2.5 Metode Pengukuran Kinerja

Penilaian karyawan menurut Mathis & Jackson (2016:387) ada enam

yang mana akan dijelaskan lebih lanjut dibawah ini, yaitu :

a. *Supervisor*

Penilaian secara tradisional atas karyawan oleh *supervisor* didasarkan pada asumsi bahwa *supervisor* langsung adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa *supervisor* menyimpan catatan kinerja mengenai pencapaian karyawan mereka. Catatan ini menyediakan contoh spesifik untuk digunakan ketika menilai kinerja.

b. Karyawan Menilai Atasan

Sejumlah organisasi di masa sekarang meminta para karyawan atau anggota kelompok untuk memberi nilai pada kinerja *supervisor* dan manajer. Praktik terbaru bahkan mengevaluasi dewan direksi perusahaan. Tanggung jawab dasar dari dewan untuk menetapkan tujuan dan mengarahkan pencapaian mereka menjadi alasan untuk mengevaluasi kinerja dari pada anggota dewan. Keuntungan : Dalam hal ini ada tiga keuntungan utama. Pertama, dalam hubungan atasan–karyawan yang bersifat kritis, penilaian karyawan dapat sangat berguna dalam mengidentifikasi manajer yang kompeten. Kedua, dapat membantu atasan agar lebih responsif terhadap karyawan. Ketiga, penilaian karyawan memberi kontribusi pada perkembangan karir atasan. Kerugian reaksi negatif yang ditunjukkan oleh banyak atasan karena harus di evaluasi oleh karyawan. Disamping itu,

ketakutan akan adanya pembalasan semakin besar di saat karyawan memberikan penilaian yang realistis.

c. Menilai Tim/Rekan kerja

Penggunaan rekan kerja dan anggota tim sebagai penilai adalah jenis penilaian lainnya yang berpotensi baik untuk membantu ataupun sebaliknya. Penilaian ini berguna ketika para *supervisor* tidak memiliki kesempatan untuk mengamati kinerja setiap karyawan, tetapi tidak demikian halnya dengan anggota kelompok kerja lainnya. Beberapa orang berpendapat bahwa penilaian kinerja jenis apa pun, termasuk penilaian oleh tim/rekan kerja, dapat mempengaruhi kerja tim dan usaha manajemen partisipatif secara negatif.

d. Menilai diri sendiri

Menilai diri sendiri dapat diterapkan dalam situasi-situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, hal ini memaksa para karyawan untuk memikirkan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk peningkatan.

e. Penilaian dari luar

Penilaian juga dapat dilakukan oleh pihak luar yang dapat diundang untuk melakukan tinjauan kinerja. Pelanggan suatu organisasi adalah sumber nyata untuk penilaian dari luar. Untuk tenaga penjualan atau pekerjaan jasa lainnya, para pelanggan dapat memberikan masukan yang berguna pada perilaku kinerja dari tenaga penjualan.

f. Penilaian dari Multisumber/Umpan Balik

Dalam umpan balik multisumber, manajer tidak lagi menjadi sumber tunggal dari informasi penilaian kinerja. Tetapi manajer tetap menjadi pusat untuk menerima umpan balik dari awal dan untuk terlibat dalam tindak lanjut yang diperlukan, bahkan dalam system yang multisumber.

2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2016:378) Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan . Kinerja karyawan yang umum untuk mengukur pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

- a. Kualitas dari hasil, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan serta mempengaruhi ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, kerapihan.
- b. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam pekerjaannya yang diselesaikan, menetapkan target pekerjaan, bekerja dengan dengan sesuai prosedur.
- c. Kedisiplinan, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari datang ke kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali urusan pekerjaan dan taat terhadap peraturan yang berlaku.
- d. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama, dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kinerja (K3)

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kinerja (K3)

Menurut Mangkumanegara (2015:161) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang berarti bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Sucipto (2014:2) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Dari pendapat beberapa para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan (K3) merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sehingga Dengan diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif, secara tidak langsung para pekerja akan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih fokus tanpa ada rasa tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitar lingkungannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan

Kerja

Menurut Napitupulu dalam (Maddeppungeng, 2017:67) jika dikaji sebab-sebab dari setiap kasus kecelakaan kerja, maka akan selalu didapatkan kesulitan dalam pengkajian tersebut. Dalam hal mengatasi hal ini maka perlu menggolongkan kecelakaan kerja ke dalam kelompok umum penyebabnya, sehingga akan lebih memudahkan upaya pencegahan dan penanggulangan setiap kecelakaan itu sendiri, sehingga sebab-sebab umum kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Keadaan tempat (lingkungan) dan peralatan kerja yang berbahaya, misalnya lantai tempat kerja licin, ruangan kerja panas suhunya, berisik, alat-alat kerja rusak dan tidak dilindungi, dan lain sebagainya.
- b. Perilaku dalam bekerja yang sangat keliru, misalnya yang bersangkutan tidak mengikuti prosedur kerja yang berlaku. Penyebab-penyebab yang pada saat itu di luar jangkauan pemikiran orang-orang yang terlibat di dalamnya sebagai akibat pengembangan metode kerja.
- c. Penyebab-penyebab yang pada saat itu di luar jangkauan pemikiran orang-orang yang terlibat di dalamnya sebagai akibat pengembangan metode kerja.

Adapun berbagai faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja dengan gangguan kesehatan menurut Mangkumanegara (2015:162-163) adalah sebagai berikut :

- a. Keadaan tempat lingkungan, meliputi penyusunan dan penyimpanan

barang barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya, ruang kerja yang terlalu pada dan sesak serta pembuangan kotoran dan limbah yang tidak sesuai pada tempatnya.

- b. Pengaturan udara, meliputi pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak terkondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan penerangan, meliputi pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat, ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang, pemakaian peralatan kerja, pengaman peralatan kerja yang sudah usang dan rusak serta penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- d. Kondisi fisik dan mental pegawai, meliputi kerusakan alat indra, emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko.

2.1.3.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Kinerja Karyawan.

Keselamatan kesehatan kerja menunjukkan kondisi aman, nyaman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Perasaan nyaman dimulai dari karyawan, apakah mereka merasa nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak

ruang kerja dan beban kerja selama bekerja. Menurut Dharma (2017:164), kinerja seorang manajer pabrik dapat diukur dengan beberapa cara. Salah satunya menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja karyawan atau banyaknya kecelakaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Suma'mur (2015:67), pencapaian kinerja karyawan memerlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi : 1) melindungi karyawan dari situasi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, 2) membantu karyawan dalam penyesuaian mental/fisik karyawan untuk memastikan bahwa mereka sehat dan produktif, 3) membantu mencapai dan mempertahankan kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Dapat disimpulkan bahwa dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dan memiliki dampak positif dalam mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

2.1.3.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2015:162) adalah sebagai berikut :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
- b. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- c. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
- d. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-

baiknya dan seefektif mungkin;

- e. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- f. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa indikator keselamatan kerja menurut Moenir dalam (Hamid 2017:67) antara lain :

- a. Lingkungan kerja fisik, terdiri dari penempatan pada benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup, perlindungan mesin, Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.
- b. Lingkungan Sosial Psikologis, meliputi jaminan yang berupa keselamatan kerja secara psikologis yang dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi diantaranya yaitu :
 - 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa

kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi faktor utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.

- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan.

Menurut Manullang (dalam Hamid, 2017:98) terdapat tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi :

- a. Lingkungan Kerja medis, dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja dan sistem pembuangan sampah.
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan terhadap kesehatan tenaga kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H.Stanford (dalam Mangkumanegara, 2015:93) bahwa "*motivation is an energizing conditions*

of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class” yang artinya motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Mangkumanegara (2017:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut sutrisno (2017:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu motivasi selalu menjadi factor pendorong utama dalam perilaku seseorang . Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh Jones (dalam Sutrisno, 2017:110) yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu bentuk dorongan dari seorang karyawan yang dapat membangkitkan keinginan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

2.1.4.2 Teori tentang Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:122) terdapat beberapa teori mengenai motivasi kerja, yaitu meliputi :

a. F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional.

Teori ini termasuk *content theory*, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. oleh karena itu seorang pemimpin harus berusaha untuk memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Dalam teori ini kebutuhan dan kepuasan pegawai identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, berupa materi maupun non materi. Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang keinginannya tak terbatas. Ada lima hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow di tunjukan dengan bentuk piramida meliputi :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu sebagai kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, yaitu sebagai kebutuhan

akan perlindungan dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan sosial, yaitu sebagai kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan juga terbagi atas dua tingkatan, yaitu tingkatan yang rendah dan tinggi. Tingkatan rendah yaitu kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat dan dominasi. Kebutuhan yang tinggi ialah kebutuhan harga diri seperti perasaan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebagai kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi yang dimiliki.

c. David McClelland dengan teori Motivasi Prestasi

Teori ini disebut juga dengan teori prestasi secara maksimal. Ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

- 1) *Need for achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi) merupakan suatu kebutuhan untuk dapat mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seorang.
- 2) *Need for affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan) merupakan suatu kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

3) *Need for power* (Kebutuhan untuk menguasai sesuatu) merupakan suatu kebutuhan untuk dapat menguasai dan memengaruhi orang lain.

d. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

1) Faktor Pemeliharaan (*maintenance factor*) meliputi : Gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, kapasitas pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya.

2) Faktor motivasi (*Motivation factor*) meliputi : Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*) , tanggung jawab (*Responsibility*), kemajuan (*Advancement*) dan pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*).

e. Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Mengungkapkan dua asumsi yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yaitu terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

1) Menurut Teori X, ada empat asumsi yaitu malas dan tidak suka bekerja, kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung

jawab, mementingkan dirinya sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi, kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti yang dahulu.

- 2) Menurut Teori Y, ada empat asumsi yaitu rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif, sebenarnya mereka dapat produktif perlu diberi motivasi dan dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2.1.4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Menurut Sutrisno (2017:109) motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kesempatan untuk menerima hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui rasa takut seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Karena inilah motivasi berdampak besar terhadap kinerja karyawan perusahaan. Adapun strategi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah :

- a. Perusahaan mengadakan acara *employee gathering* setiap tahun sekali untuk menjalin hubungan yang harmonis untuk karyawannya.
- b. Memberi apresiasi kepada para karyawan dengan pencapaian hasil kerja yang lebih unggul.
- c. Memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor . Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan eksternal yang berasal dari karyawan :

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini . keinginan untuk hidup meliputi memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan apa saja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan dimana seseorang

mau bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga sama pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- 1) Kondisi lingkungan kerja dimana lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupkan diri dan keluarga.
- 3) Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat

melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- 4) Adanya jaminan pekerjaan bagi setiap orang akan bekerja keras mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau ada yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab merupakan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi, melainkan mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.
- 6) Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

2.1.4.5 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkumanegara (2015:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain :

- a. Prinsip partisipasi, dimana dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, dimana pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, dimana pemimpin mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usahan pencapaian

tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- d. Prinsip pendelegasian wewenang, dimana pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip pemimpin memberikan perhatian, dimana pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.6 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi Hirerarki kebutuhan. Menurut Abraham H.Maslow dalam Sutrisno (2017:122) yang diurutkan menjadi lima kategori yaitu :

- a. Fisiologis, atau kebutuhan fisik, dimana kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pemberian fasilitas kerja dan lainnya.
- b. Keamanan (*safety*), dimana kebutuhan rasa aman dan perlindungan, yaitu sebagai kebutuhan akan perlindungan dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup Ditunjukkan dengan adanya dana pensiun, asuransi kesehatan dan keamanan kerja.

- c. Sosial (*addilitation*), dimana kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu hubungan untuk diterima dalam kelompok unit bekerja. Antara lain hubungan persahabatan, komunikasi, kekeluargaan dan rasa saling memiliki.
- d. Penghargaan, dimana kebutuhan penghargaan antara lain mencakup faktor penghormatan dari seperti harga diri, otonomi, prestasi, status di perusahaan, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, dimana kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebagai kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, skill dan potensi yang dimiliki, mengemukakan ide, memberikan penilaian kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberi kesempatan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.2 Penelitian terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan dalam menganalisis penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan juga sebagai gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini :

Penelitian Lidya Martha, dan Riza Maiwan (2020) melakukan penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. Hasil penelitian

ini adalah terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Lidya Martha, dan Riza Maiwan (2019) melakukan penelitian berjudul “*The effects of safety and health (K3) toward employees’ Performance of PT Cipta Krida Bahari*”. Hasil dari penelitian ini adalah 92,2% K3 mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Jasman Hasibuan, Saripuddin dan Bebi Silvy (2019) melakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Hasil penelitian ini adalah secara parsial dan simultan variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Penelitian Nurul Kuntil Aini dan Teguh Ariefiantoro (2018) melakukan penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. Hasil penelitian ini adalah secara parsial dan simultan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Penelitian Nuridin dan Julius Simbolon (2017) melakukan penelitian Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. Hasil penelitian ini adalah secara parsial dan simultan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dewi Khoirun Nisak, Isharijadi, Juli Murwani (2017) melakukan

penelitian Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Nur Hasmalawati dan Nida Hasanati (2017) melakukan penelitian Pengaruh kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kader TB-HIV. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu variabel motivasi kerja tidak memiliki efek terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2.1.
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	Lidya Martha, dan Riza Maiwan (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.	Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
2	Rezha Mayhendra dan Kevin	<i>The effects of safety and health (K3) toward</i>	Hasil dari penelitian ini adalah 92,2% Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

	Emvola Rianta (2019)	<i>employees'.Performance of PT Cipta Krida Bahari.</i>	mempengaruhi kinerja karyawan.
3	Nurul Kuntil Aini dan Teguh Ariefiantoro (2018)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.	Hasil penelitian ini adalah secara parsial dan simultan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.
4	Nuridin SE., MM. dan Julius Simbolon (2017)	Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara	Hasil penelitian ini adalah secara parsial dan simultan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja , lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Dwi Lestari Nusantara.
5	Dewi Khoirun Nisak, Isharijadi, Juli Murwani (2017)	Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo.	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6	Nur Hasmalawati dan Nida Hasanati (2017)	Pengaruh kualitas Kehidupan Kerja atau <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kader TB-HIV	Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sementara variabel motivasi kerja tidak memiliki efek terhadap kinerja.

Sumber : Martha & Mainan (2020), Mayhendra & Rianta (2019), Aini & Ariefiantoro (2018), Nuridin & Simbolon (2017), Nisak & Murwani (2017), Hismalawati & Hasanati(2017), Data dikelola peneliti (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan agar keputusan yang di ambil dapat lebih efektif. Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka peneliti mengembangkan kerangka konsep penelitian yang akan diuji melalui data primer dan data skunder dilakukan pengujian secara sim dan parsial sebagaimana terlihat pada gambar 2.1.

2.3.1 Hubungan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

(X₁) dan Kinerja Karyawan (Y).

Pengelolaan keselamatan kesehatan kerja menjadi bagian dari keseluruhan pengelolaan perusahaan dengan tujuan menciptakan pengendalian risiko sehingga penggunaan fasilitas kerja efisien, tempat kerja aman dan diperoleh hasil pekerjaan yang produktif. Keselamatan kesehatan kerja sangat penting bagi moral karyawan, legalitas perusahaan, dan finansial baik bagi perusahaan maupun karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Berbagai peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Simbolon (2017), Aini dan Ariefiantoro (2018), Hasibuan dan Sylvia (2019) dan

Mayhendra dan Rianta (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian Nisak dan Murwani (2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa K3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

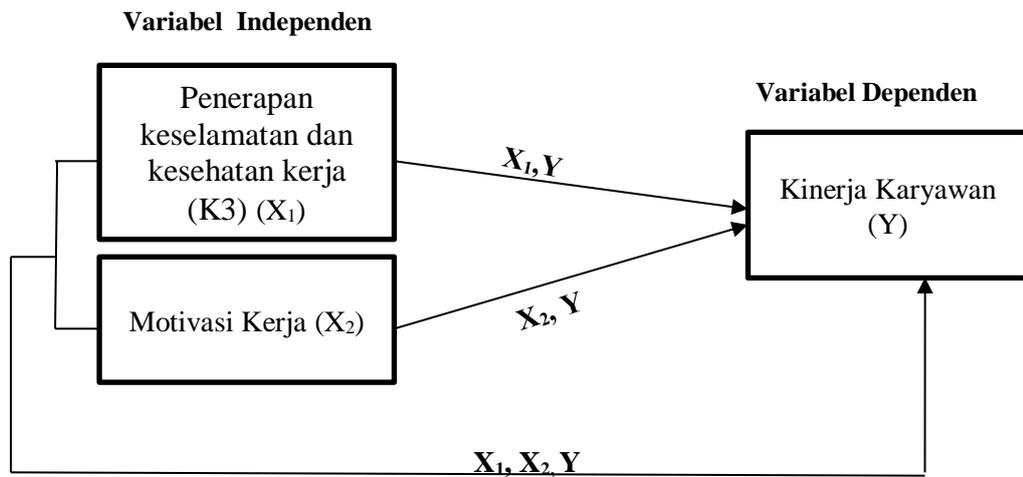
Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2013:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(m \times a)$ dimana $P = \text{performance/kinerja}$, $m = \text{motivation/motivasi}$, $a = \text{ability/kemampuan}$. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

Berbagai peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu hasil penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Maiwan (2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati dan Hasanati (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.3 Hubungan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁) , Motivasi Kerja (X₂) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Perlindungan dari bahaya akibat lingkungan kerja maupun penyakit sangat dibutuhkan bagi karyawan agar merasa tetap aman dan nyaman saat bekerja. Karyawan yang sehat akan bekerja lebih produktif sehingga membuat produktivitas dari perusahaan meningkat dan perusahaan yang mempunyai karyawan yang produktif akan lebih membuat perusahaan tersebut lebih efektif dalam mencapai tujuannya. Permasalahan lain adalah kurangnya atasan dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja, utamanya bagi mereka yang mampu mencapai target perusahaan. Berbagai peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh beban Kerja dan prestasi kerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa penelitian ini menggunakan variabel independen (X) yaitu penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (X₁) dan Motivasi (X₂), sedangkan variabel dependen (Y) yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

Sumber : Data dikelola peneliti (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:8) “adalah preposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Preposisi merupakan ungkapan atau pernyataan yang dapat dipercaya, disangkal, atau diuji kebenarannya mengenai konsep atau konstruk yang menjelaskan atau memprediksi fenomena-fenomena”. Adapun hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yang terkait dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya antara lain :

H1 : Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)