

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, yaitu:

1. Sella Trisiya (2011) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Penulis dapat menggambarkan Keselamatan kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi serta Kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.
- 2) Penulis dapat mengetahui dan menjekaskan pengaruh dari Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya.

Hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Telekomindo Primakarya sudah menemui standart kualitas dan prosedur yang telah ditetapkan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan sudah terlaksana dengan baik karena perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi tiap karyawan. Tingkat Motivasi juga sudah cukup baik karena perusahaan menerapkan kebijakan-kebijakan sosial sdan penghargaan bagi para karyawan sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kinerja mereka.

- 2) Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja serta motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai signifikan F yaitu 0,000 dan dengan nilai (Sig) $F < \alpha$ (α) dapat diinterpretasikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel Keselamatan Kerja dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,020 < 0,05$). Nilai koefisien regresi untuk variabel Keselamatan Kerja adalah sebesar 0,110. Pada variabel Kesehatan Kerja dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,004 < 0,05$). Nilai koefisien regresi untuk variabel Kesehatan Kerja adalah 0,134. Pada variabel Motivasi dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi adalah 0,116. Sehingga keputusannya adalah H_1 diterima H_0 ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3) Dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan, besarnya pengaruh variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,873 atau 87,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, serta Motivasi adalah sebesar 87,3% sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

2. Lindriawaty swandy (2011) Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh simultan dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja.
- 2) Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh parsial dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari variabel program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Maintenance* PT Badak NGL Bontang. Kontribusi yang diberikan oleh program keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja adalah sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan regresi parsial diketahui bahwa variabel

program kesehatan kerja (X_2) merupakan variabel yang paling besar (dominan) pengaruhnya terhadap motivasi kerja bagian *Maintenance* PT Badak NGL Bontang.

3. Rukhviyanti (2008)

Dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Rancaekek.” Variabel penelitiannya adalah K3, motivasi dan kinerja. Populasi/ sampelnya adalah seluruh karyawan bagian produksi dari 6 perusahaan garment di Kawasan Industri Rancaekek dengan total karyawan 8.963 karyawan dan sampelnya 99 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun kinerja. Selain itu, kinerja juga dapat menjadi jembatan yang positif dan signifikan dalam hubungan antara K3 dengan kinerja. Namun demikian, salah satu elemen K3 yaitu Analisis Tempat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

3. Rendy Wijayanto (2013) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan deskripsi variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi dan kinerja karyawan di PT.

Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

- 2) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja, terhadap motivasi kerja di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.
- 3) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja, terhadap motivasi kerja di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.
- 4) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.
- 5) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.
- 6) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis jalur (*path*), dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kemudian Kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan serta Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan dalam

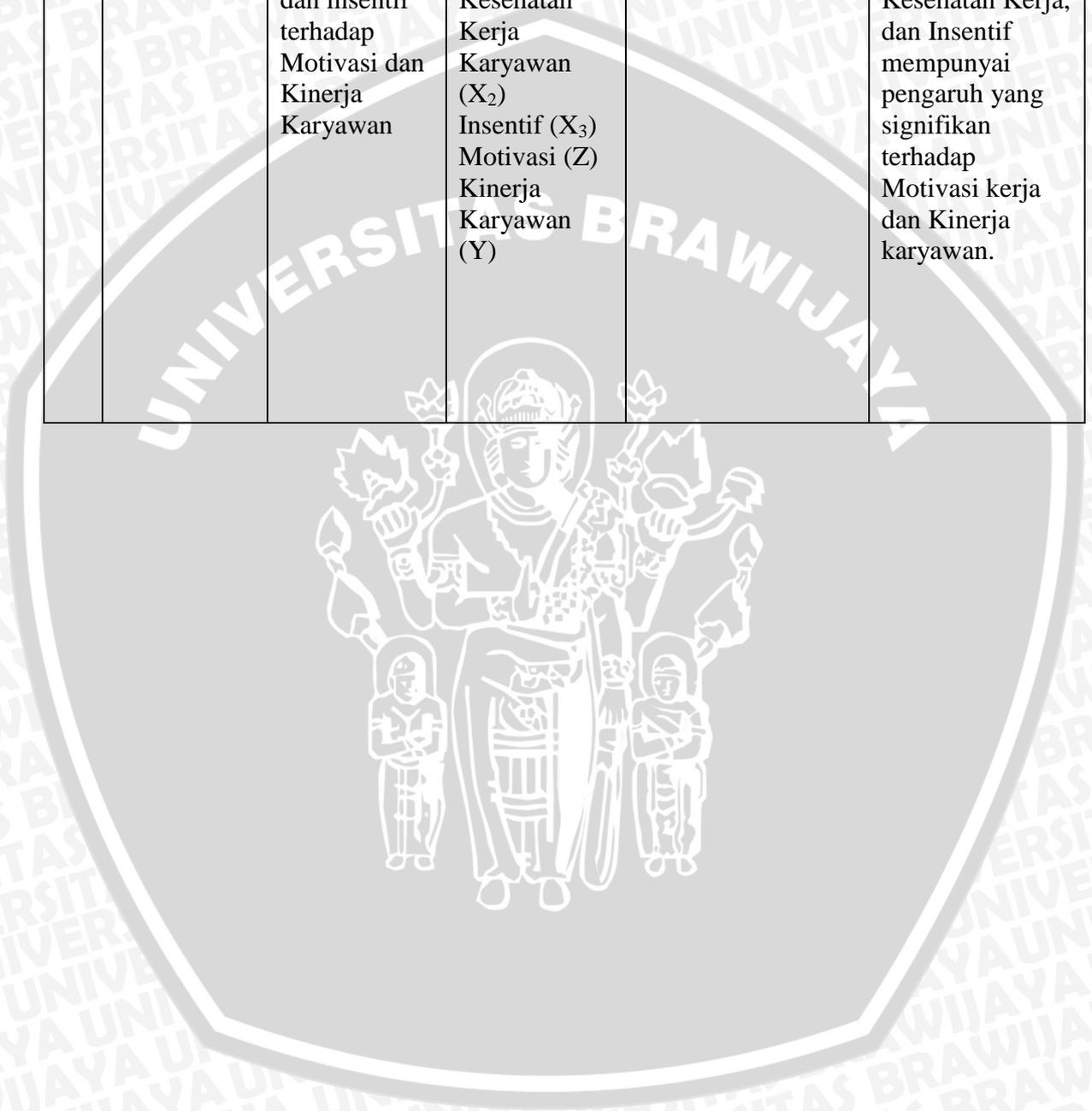
mencari perhitungan secara langsung dan tidak langsung bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsungnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sella trisiya, 2011	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ , Keselamatan Kerja. X ₂ , Kesehatan Kerja. X ₃ , Motivasi Y, Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta motivasi terhadap Kinerja Karyawan sudah efektif dan berpengaruh signifikan.
2	Lindriawaty swandy, 2011	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap motivasi.	Program Keselamatan Kerja (X ₁). Program Kesehatan Kerja (X ₂). Motivasi Kerja Karyawan (Y).	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.	Variabel keselamatan kerja (X ₁) dan kesehatan kerja (X ₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi kerja (Y) dan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X ₁) dan kesehatan kerja (X ₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). dengan nilai

					variabel Kesehatan Kerja (X_2) lebih besar pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja.
3	Rukhviyanti, 2008	Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Rancaekek	$X = K3$ $Z = \text{motivasi}$ $Y = \text{kinerja}$	Analisis path	K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun kinerja. Selain itu, kinerja juga dapat menjadi jembatan yang positif dan signifikan dalam hubungan antara K3 dengan kinerja. Namun demikian, salah satu elemen K3 yaitu Analisis Tempat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi
4	Rendy Wijayanto, 2013	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Motivasi Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2).	Analisis Path	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

5	M. Riyan Munandar, 2013	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	Keselamatan Kerja Karyawan (X_1) Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) Insentif (X_3) Motivasi (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis path	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja dan Kinerja karyawan.
---	-------------------------	--	--	---------------	--



Persamaan penelitian ini dengan Sella trisiya (2011) yaitu sama-sama menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya yaitu pada posisi variabel motivasi, dalam penelitian ini variabel motivasi berada dalam posisi variabel bebas sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menempatkan motivasi sebagai variabel intervening. Perbedaan selanjutnya pada teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan penelitian ini dengan Lindriawati Swandy (2011) yaitu sama-sama menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel motivasi, penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel terikat sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menempatkan motivasi sebagai variabel intervening. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian PT. Badak NGL Bontang dan analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah linier berganda.

Persamaan penelitian ini dengan Rukhviyanti (2008) yaitu sama-sama menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Rancaekek.

Persamaan penelitian ini dengan Rendy Wijayanto (2013) yaitu sama-sama menggunakan analisis path serta keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

yang akan peneliti lakukan terletak pada penggunaan variabel insentif dan tempat penelitian. Penelitian ini tidak menggunakan variabel insentif sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan variabel insentif. Lokasi penelitian ini pada PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

B. Tinjauan Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan.

Menurut Rivai (2004:411), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Sedangkan

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara 2001:161). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Oleh karena itu, pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal itu dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Di samping itu, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Mangkunegara (2001:162) usaha-usaha dalam meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja kebakaran dan peledakan.
- 2) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja. pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- 3) Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyebarkan mencegah kebisingan.
- 4) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- 5) Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.

- 6) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

c. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu dilaksanakan dan diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah strategis yang bernilai jangka panjang sebagai konsekuensi logis dari perkembangan perindustrian. Hal ini ditandai dengan munculnya peran pemerintah yang dituangkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundangan seperti berikut:

- a. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 pasal 86 tentang ketenagakerjaan:

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:



- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat atau martabat manusia serta nilai-nilai agama

2. Untuk melindungi Keselamatan Kerja pekerja atau buruh guna mewujudkan Produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

3. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang, hal ini disebabkan dalam setiap pekerjaan, kecelakaan kerja sulit dihindari dan setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas nasional.

d. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan kerja karyawan menurut Notoatmodjo (2009:153) agar para karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, atau gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan Produktivitas Kerja. Schuler (1999:223) mengatakan bahwa tujuan peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari
- b. Karena kerja yang hilang.

- c. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerjaan yang lebih berkomitmen.
- d. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- e. Tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena pengajuan klaim.
- f. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- g. Rasio seleksi karyawan yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan

Mathis dan Jackson (2002:247) menambahkan bahwa tujuan dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat memberikan manfaat yang terdiri dari:

1. Penurunan biaya premi asuransi
2. Meningkatnya produktivitas

Perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, apabila karyawan secara sadar berpikir tentang keselamatan kerja. Sikap ini akan meresap ke dalam kegiatan perusahaan jika ada peraturan yang ketat dari perusahaan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

e. Gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Schuler (1999:228) mengemukakan bahwa aspek fisik lingkungan pekerjaan yang berdampak kepada Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), antara lain:

1. Kecelakaan kerja

Menurut Sulaksmono dalam Santoso (2004:7) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur. Bennet dan



Rumondang (1995:113) mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja, antara lain:

1. Faktor lingkungan, yang mempengaruhi adalah:
 - a) Suhu dan kelembaban udara
 - b) Kebersihan udara
 - c) Penerangan dan kuat cahaya
 - d) Kekuatan bunyi
 - e) Cara kerja dan proses kerja
 - f) Udara, gas yang bertekanan
2. Faktor bahaya atau sumber bahaya, terdapat dua sebab:
 - a) Keadaan berbahaya, yaitu suatu keadaan tidak aman yang dapat mengakibatkan kecelakaan.
 - b) Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan dari manusia yang dapat mengakibatkan dirinya celaka. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Faktor Bahaya

No	Perbuatan Bahaya	No	Keadaan Bahaya
1.	Keadaan yang tidak sah	1.	Perlindungan yang kurang memadai
2.	Kegiatan dalam kecepatan yang berbahaya	2.	Tempat pelindung
3.	Tidak memanfaatkan perlengkapan K3	3.	Keadaan yang rusak, misalnya kasar, tajam, ambruk, berkarat, longgar, bengkok
4.	Salah pengguna perlengkapan	4.	Rancangan atau konstruksi yang tidak selamat (unsafe design on construction)
5.	Pemuatan, penempatan, pencampuran, penyatuan, yang tidak selamat	5.	Penyusunan, penimbangan, penyimpanan, gang, pintu, keluar, tata ruang, rancangan muatan yang berlebihan
6.	Mengambil duduk atau sikap yang tidak selamat	6.	Penerangan yang kurang selamat
7.	Bekerja pada peralatan yang bergerak atau yang perlengkapannya berbahaya	7.	Peredaran udara yang tidak selamat atau sehat
8.	Mengganggu, mengecek, menyalahgunakan dan mengejutkan	8.	Pakaian atau perlengkapan yang tidak selamat atau sehat
9.	Tidak memakai pakaian keamanan atau perlindungan badan		

Sumber: Bennet dan Rumondang (1995:113)



1. Faktor peralatan, misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, agar lebih murah dibuat dari bahan lainya, sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan. Menurut Malthis (2002: 253) dalam OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) standar utama untuk peralatan perlindungan kerja pribadi (*Personal Protective Equipment/PPE*), menuntut pengusaha untuk:
 - a) Melakukan pengukuran bahaya dan pemilihan peralatan kerja.
 - b) Menginformasikan kepada seluruh karyawan mengenai jenis peralatan kerja yang akan digunakan.
 - c) Memastikan bahwa masing-masing karyawan dilengkapi dengan tepat.
 - d) Memadatkan bahwa PPE yang rusak tidak boleh digunakan dan menentukan luas kerusakan/kekurangan yang ada tersebut.
 - e) Melatih karyawan untuk mengetahui hal-hal berikut: kapan PPE digunakan, bagaimana cara yang benar untuk menyalakan, mematikan, menyesuaikan dan menggunakan PPE.

2. Faktor manusia, menurut buku "*Management Losses*" Bab II tentang "*The Causes and Effects of Loss*" sebagaimana yang dikutip oleh Santoso (2004:11) faktor manusia terdiri dari:
 - a) Ketidak seimbangan fisik atau kemampuan fisik tenaga kerja (naker), antara lain:
 - (1) Tidak sesuai berat badan, kekuatan dan jangkauan
 - (2) Posisi tubuh yang menyebabkan mudah lemah
 - (3) Kepekaan panca indera terhadap bunyi
 - (4) Cacat fisik dan cacat sementara
 - b) Kurang trampil, antara lain:
 - (1) Kurang mengadakan latihan praktik
 - (2) Penampilan kurang
 - (3) Kurang kreatif dan salah pengertian
 - c) Stres fisik, antara lain:
 - (1) Badan sakit (tidak sehat badan)
 - (2) Beban tugas berlebihan
 - (3) Terpapar panas yang tinggi dan kekurangan oksigen

3. Penyakit akibat kerja

Penyakit akibat kerja atau lebih dikenal sebagai “*man made diseases*” adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja.

Menurut Anies (2005:7) di tempat kerja terdapat faktor-faktor yang menjadi sebab penyakit akibat kerja, antara lain:

1. Golongan fisik, seperti:

- a) Suara/bunyi yang bisa menyebabkan pekak/tuli. Bunyi yang melebihi batas toleransi manusia dapat mengganggu produktivitas atau kesehatan karyawan. Tingkat kebisingan yang mengganggu kesehatan adalah di atas 85 decibel selama delapan jam terus-menerus.
- b) Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan *head stroke* *head cramps* atau *hyperpyrexia*, sedangkan suhu-suhu yang rendah, antara lain menimbulkan *froshite*.
- c) Penerangan lampu yang kurang baik, misalnya menyebabkan kelainan pada indera penglihatan atau kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.

2. Golongan kimiawi, yaitu:

- a) Debu yang menyebabkan, pnemokoniasi, diantaranya: silikosis, bisinosis dan lain-lain.
- b) Uap yang diantaranya menyebabkan *metal fume fever* *dermatitis* atau keracunan.
- c) Gas, misalnya keracunan oleh CO, H₂S dan lain-lain

3. Golongan infeksi, misalnya bakteri, virus, parasit maupun jamur.

4. Golongan fisiologis, yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan kontruksi mesin, sikap badan kurang baik, salah cara melakukan pekerjaan dan lain-lain yang semuanya menimbulkan kelelahan fisik atau bahkan lambat laun perubahan fisik tubuh pekerja.

f. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Usaha Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memerlukan partisipasi langsung yang terbentuk dalam wadah Panitia Pembinaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Silalahi (1985:46) menjelaskan bahwa pimpinan perusahaan selaku penanggung jawab Kesehatan dan

Keselamatan Kerja (K3) mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi, antara lain:

- a. Terhadap tenaga baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan atau menjelaskan tentang:
 1. Kondisi dan bahaya yang timbul di tempat kerja.
 2. Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan.
 3. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 4. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:
 1. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada umumnya.
 2. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 3. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tenaga kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 4. Memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan Kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pengawas atau ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
 5. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit kerja yang terjadi di tempat tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 6. Membayar biaya pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 7. Menaati semua persyaratan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) baik yang diatur yang di atur dalam peraturan perundang-undangan maupun ditetapkan oleh pengawas.

Menurut Silalahi (1985:46) karyawan mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang terdiri dari:

a. Kewajiban-kewajiban karyawan:

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
- 2) Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan
- 3) Mematuhi dan menaati persyaratan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berlaku di tempat atau perusahaan yang bersangkutan.

b. Hak-hak karyawan:

- 1) Meminta kepada pemimpin perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

2. Insentif

Setiap manusia yang bekerja didorong oleh suatu motif, baik itu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya maupun untuk keluarganya. Karena itu, apabila kebutuhannya itu tidak terpuaskan, maka ia tidak akan dapat bekerja dengan baik, karena konsentrasinya terbagi antara pemuasan kebutuhan dengan tanggung jawab pekerjaan.

Insentif sebagai suatu sarana motivasi untuk mendorong karyawannya supaya bekerja dengan kemampuan maksimal, yaitu dengan memberikan pendapatan ekstra diluar gaji. Dimana maksud dari pemberian insentif ini ialah agar kebutuhan karyawan beserta keluarganya dapat terpenuhi

a. Pengertian Insentif

Menurut Garry Dessler (1995:411) “insentif adalah ganjaran financial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Moekijat (1991:124) “insetif yang berbentuknya sederhana

adalah standar potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas dan dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam-macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksanaan yang lebih baik.”

Menurut Nitisemito (1983:183) “usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau kartawan.” Dari pengertian-pengertian diatas insentif diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menggerakkan mereka agar bekerja lebih efektif dan meningkatkan prestasinya demi terciptanya tujuan perusahaan.

1. Jenis- jenis insentif

Menurut pendapat Garry Dessler terjemahan Agus Darma (1995:411), insentif terdiri dari:

- **Insentif Finansial**

Meliputi beberapa sistem penghargaan berupa finansial yang diberikan dalam bentuk uang sebagai alat utama yang dapat membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Dalam pemberian insentif ini terdapat perbedaan. Hal ini disebabkan adanya tingkat atau golongan yang berbeda dari setiap pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi, berupa:

- a) Bonus, dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dihitung dari presentase dari laba perusahaan



atau organisasi yang melebihi jumlah tertentu dan dimasukkan ke dalam dana bonus dan kemudian diberikan kepada manajer atau pegawai.

- b) Komisi, merupakan sistem bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan dan diberikan kepada pegawai penjualan.
- c) Pembagian keuntungan (Profit Sharing), Biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dibagikan ke dalam daftar pendapatan peserta.
- d) Pembayaran yang ditanggihkan, merupakan jenis pembayaran balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari terdiri dari:
 1. Bantuan hari tua, secara umum akan dapat direalisasikan oleh perusahaan atau organisasi yang kondisi keuangannya cukup kuat dengan masa depan yang baik.
 2. Pensiun, pensiun ini dibiayai sendiri oleh karyawan, dimana dana pensiun diperoleh dengan memotong gaji karyawan tiap bulan sewaktu karyawan tersebut masih aktif bekerja.
 3. Pembayaran kontraktual, lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata dan otomatis. Bentuknya diantara pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, pemberian kredit kepada pekerja atas barang-barang

yang diberinya dari koperasi perusahaan atau organisasi, cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji, dan lain-lain.

- **Insentif non finansial**

Insentif non finansial adalah suatu ganjaran bagi para pegawai yang bukan berbentuk uang, seperti:

- a) Terjaminnya kenyamanan tempat kerja
- b) Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
- c) Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas kerja yang baik
- d) Tersedianya hiburan, pebdidikan dan latihan
- e) Pemberian tanda jasa atau medali
- f) Ucapan terimakasih, baik secara formal maupun informal
- g) Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)
- h) Pemberian perlengkapan khusus pada kerja (meja rapat, permadani, dll)

- b. Pelaksanaan Pemberian Insentif**

Menurut Garry Dessler diterjemahkan Agus Dharma (413:1995) bahwa pelaksanaan insentif meliputi:

- a. Insentif bagi karyawan produksi mencakup:

1. Program kerja borongan. Perolehan insentif yang dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan dengan membayar orng yang bersangkutan suatu upah borongan bagi tiap unit yang dihasilkan. Keuntungan program kerja borongan cara ini tidak rumit dan mudah dipahami oleh pegawai, secara prinsip nampak adil dan nilai insentifnya dapat menjadi sangat kuat karena adanya kebiasaan beberapa perusahaan yang secara semena-mena menaikkan standar



produksi kapan saja. Mereka merasa bahwa pegawai memperoleh upah yang berlebihan.

2. Program Jam Standar

Pegawai diberikan imbalan berdasarkan persentase premi yang sama dengan presentase hasil yang dicapainya di atas standar. Program ini berasumsi pegawai memiliki jaminan upah pokok insentif yang diungkapkam dalam bentuk unit waktu dan bukan dalam bentuk unit uang.

c. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (465:1993) tujuan pemberian insentif dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu:

a. Tujuan bagi organisasi

Organisasi mempunyai berbagai tujuan ketika mereka menawarkan insentif antara lain:

1. Mengurangi biaya lembur
2. Mengurangi jumlah pegawai yang absen dan berhenti
3. Memuaskan tujuan pegawai

b. Tujuan bagi pegawai

Pegawai biasanya mencari perusahaan atau organisasi yang menyediakan insentif karena mengurangi beban mereka dalam beberapa hal, misalnya dengan adanya pemberian tunjangan kesehatan akan membantu pegawai dan keluarganya dalam membiayai jasa medis yang diperlukan.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan tujuan memberikan insentif adalah untuk mempertahankan pegawai serta menambah semangat serta kegairahan kerja mereka, sehingga pegawai terpacu untuk lebih berprestasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif

Menurut Heidjarachman dan Suad Husnan (161:1997) tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

a. Kondisi dan kemampuan perusahaan

Bila perusahaan atau organisasi mencukupi maka jumlah insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi yang tidak mampu atau perusahaan maupun organisasi kecil.

b. Kemampuan, kreativitas serta prestasi pegawai

Pegawai yang berprestasi tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang tidak berprestasi.

c. Keadaan ekonomi suatu Negara

Dengan adanya peraturan pemerintah seperti kebijaksanaan yang diberikan kemudahan bagi setiap usaha akan mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada pegawai.



d. Tingkat produktivitas

Dengan adanya produktivitas perusahaan atau organisasi yang tinggi, maka makin meningkat pula keuntungan perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan atau organisasi dapat mengurangi pemborosan biaya dan insentif yang diberikan kepada pegawai dapat meningkat pula.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi tersebut mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*needs*), rangsangan (*incentive*), ganjaran/imbalan (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectation*) dan sebagainya, (Camp bell *et al.*, 1993). Robbins (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi setiap orang adalah merealisasikan konsep dirinya yaitu hidup dengan suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Seorang manajer selalu bekerja dengan bawahannya, ia tidak bekerja sendirian, tetapi meminta bantuan kepada orang lain untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian motivasi merupakan masalah yang sangat



penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan tertentu.

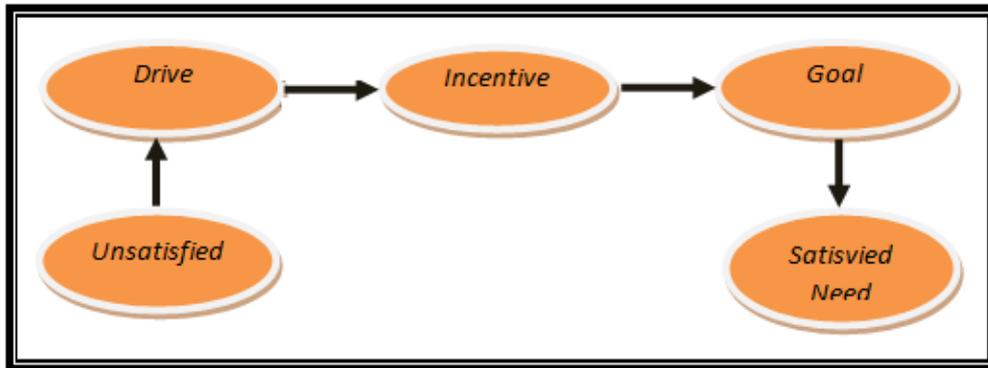
Handoko (2003:251), "motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia." *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, motivasi. Chung & Megginson dalam Gomes (2003:177), menyatakan bahwa "motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan."

Mangkunegara (2005:61), menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri, seperti yang dikemukakan oleh Baron (Mangkunegara, 2004:93) dalam gambar berikut:



Gambar 2.1
Motivasi sebagai Pembangkit Dorongan



Sumber: Mangkunegara (2004:94).

Gambar tersebut menjelaskan bahwa bilamana suatu kebutuhan tidak terpuaskan, muncul *drive* yang sifatnya majemuk, dan *tampil* aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.

Nawawi (2003: 350), menyatakan bahwa “karyawan sebagai manusia memiliki hakekat sebagai makhluk individual dan sosial.” Sebagai makhluk individual, disamping memiliki kesamaan fisik maupun psikologis manusia mempunyai pula perbedaan sehingga menjadi individu yang berbeda dengan individu yang lain. Sedangkan sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa berdiri sendiri dalam hidupnya, ia akan membutuhkan pihak lain.

Sedangkan Wahjosumidjo (1987:179), mengatakan bahwa “motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan



interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.” Motivasi sebagai proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain. Sedangkan faktor diluar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Robbins (2001:166), mengatakan bahwa “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu kegiatan dalam diri seseorang yang mengakibatkan timbulnya semangat dan kekuatan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2005:146), menyebutkan ada beberapa macam tujuan dari Motivasi Kerja di antaranya adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja merupakan hal yang sangat rumit, Gomes (2003: 180), menyatakan bahwa “motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional.” Yang tergolong pada faktor-faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2005:142), mengemukakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, bekerja, dan makan untuk melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)
Keinginan untuk posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)
Keinginan untuk kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong mengapa manusia mau bekerja.
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan atas status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong mengapa manusia mau bekerja.

Maslow (dalam Gomes, 2003:324), menyatakan hierarki kebutuhan dibagi menjadi lima, yaitu:

- a. **Kebutuhan fisik (*Psysiological needs*)**
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan utama yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan makan, minum, seks, dan lain-lain.
- b. **Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)**
Adanya kebutuhan rasa aman dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak bisa bekerja lagi karena faktor usia. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan lain terpenuhi. Kebutuhan ini diindikasikan dengan aktivitas menabung uang untuk hari tua, menginginkan pekerjaan tetap, atau mengasuransikan diri dalam dunia kerja, pensiun perlengkapan keselamatan kerja, kepastian dalam status kepegawaian.
- c. **Kebutuhan sosial (*Social needs*)**
Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan untuk membantu orang lain. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan tingkat pertama dan kedua terpenuhi.
- d. **Kebutuhan pengakuan (*Esteem needs*)**
Adanya kebutuhan untuk diakui karena kekuatan atau kemampuannya. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian dan kebebasan.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualisations needs*)**
Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi penyaluran diri dalam arti kemampuan atau potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori.

Dalam Hariandja (2009:332) teori ini dikemukakan oleh Clyton Alderfer.

Teori ini tidak jauh berbeda dengan teori A. Maslow yang mengemukakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

1. **Eksistensi (*eksistence*)**

Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.

2. Keterkaitan (*Relatedness*)

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.

3. Pertumbuhan (*Growth*)

Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Usaha pemenuhan kebutuhan tidaklah kaku seperti teori Maslow, yang sepertinya mengatakan bilamana kebutuhan tingkat bawah telah terpenuhi, orang akan mencari kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dan seterusnya yang selalu mengarah pada kebutuhan tingkat tinggi. Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah yang disebut dengan *frustasion regresion dimension*.

d. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Mangkunegara (2005:61) menyebutkan ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan di antaranya:

- a. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi
Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, akan memudahkan pegawai di motivasi dalam kerjanya.
- c. Mengakui Andil Bawahan



Pimpinan mengakui bahwa bawahan memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka pegawai akan mudah dimotivasi dalam kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan atau sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, bekerja sesuai apa yang diharapkan pemimpin.

Motivasi dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti formal *authority and financial incentives*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth* dan *achievement*.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Rivai (2004:16), merumuskan pengertian *performance* atau kinerja adalah “sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing



dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.”

As'ad (2000:47), menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.” Sedangkan Dharma (1991:32), menekankan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk (jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang). Kinerja karyawan merupakan pengukuran atas keberhasilan dari karyawan. Kinerja adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu kemanapun seseorang (karyawan) untuk menghasilkan, mengajarkan ataupun mencapai sesuatu. Jadi kinerja dengan perkataan lain adalah prestasi kerja yaitu kemampuan seorang karyawan, dapat ditinjau dari beberapa pendapat.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:223), menyatakan bahwa “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.” Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Simamora (2004: 339), menyebutkan bahwa “kinerja atau (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.”

Berdasarkan pendapat dan definisi tersebut, maka dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau seorang karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan ukuran yang

berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

b. Pengukuran Kinerja

Kinerja sebagaimana telah dijelaskan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya berdasarkan ukuran tertentu dalam waktu tertentu. Atas dasar pengertian tersebut perlu mengukur kinerja karyawan agar dapat diketahui seberapa jauh hasil kerja yang telah diberikan bagi organisasi/perusahaan, sehingga perusahaan dapat menentukan umpan balik atas hasil kerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pimpinan organisasi/perusahaan terhadap karyawan untuk menilai hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dharma (1991:54) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian antara waktu yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan.

Bernardin dan Russel (1993:380), menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan elemen primer yang meliputi:

a. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. *Quantity*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

c. *Timeliness*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu pekerjaan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output serta waktu yang tersedia.

d. *Cost Effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumberdaya manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan atau mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya manusia.

e. *Need fo Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi tanpa memerlukan pengawasan seorang supervision untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. *Interpersonal import*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri nama baik dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

Martoyo (2007:97), mendefisikan bahwa kriteria pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut:

a. *Quality*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang kesesuaian dan kesiapannya.

b. *Dependability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

c. *Quantity of work*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan.

d. *Knowledge of job*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

e. *Cooperation*

Kesediaan bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasinya).

f. *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

g. *Adaptability*

- Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.
- h. *Judgement*
Kemampuan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pemecahan masalah yang dihadapi.
- i. *Attendance*
Merupakan tingkat kehadiran di tempat kerja.
- j. *Health*
Tingkat kesehatan baik fisik maupun mental (stres kerja).

Mangkunegara (2005:29) mengemukakan panduan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Akurasi. Pemenuhan standar akurasi
- b. Prestasi. Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas
- c. Administrasi. Menunjukkan efektivitas administratif
- d. Analisis. Analisa secara efektif
- e. Komunikasi. Berkomunikasi dengan pihak lain
- f. Kompetensi. Menunjukkan kemampuan dan kualitas
- g. Kerjasama. Bekerjasama dengan orang lain
- h. Kreativitas. Menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif
- i. Pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dan pemberian solusi
- j. Pendelegasian. Menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain
- k. Dapat diandalkan. Menunjukkan sifat yang dapat dipercaya
- l. Improvisasi. Peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik
- m. Inisiatif. Mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru
- n. Inovasi. Pengenalan metode dan prosedur baru
- o. Keahlian interpersonal. Menampilkan keahlian hubungan manusiawi
- p. Keputusan. Pertimbangan fakta dan alasan sebelum membuat opini, rekomendasi atau tindakan nyata
- q. Pengetahuan. Pemahaman posisi dan kondisi yang relevan
- r. Kepemimpinan. Menunjukkan otoritas yang kuat dan kapasitas untuk memimpin
- s. Pembelajaran. Mendapatkan pengetahuan dan keahlian melalui pengalaman, instruksi atau belajar
- t. Manajemen. Pengaturan dan pengawasan sumber-sumber
- u. Motivasi. Memotivasi, merangsang dan membangkitkan semangat diri sendiri dan orang lain
- v. Negosiasi. Berunding dengan orang lain melalui diskusi dan kompromisi untuk mencapai kesepakatan.

As'ad (1995:49), menyatakan bahwa "ada beberapa syarat/kriteria ukuran kinerja karyawan yang baik dan dapat diprediksikan. Dan yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran kinerja karyawan yaitu: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya."

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Handoko (dalam Martoyo, 2007:92), menyebutkan manfaat-manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan (promosi, transfer, demosi)
- d. Kebutuhan-kebutuhan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- g. Ketidakakuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2005:13-14), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada dua, yaitu:

- a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*)

- b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

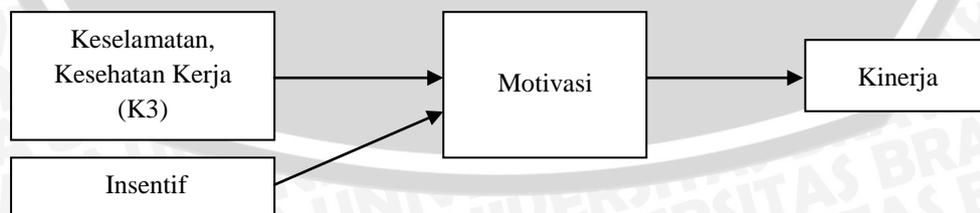
Mathis dan Jackson (2001:308), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya: (1) jumlah kerja, (2) kualitas kerja, (3) kecocokan dengan rekan kerja, (4) kehadiran, (5) masa bakti, (6) fleksibilitas.

5. Model Konsep dan Hipotesis

a. Model Konsep

Model konsep yaitu suatu kerangka yang menjelaskan tentang suatu konsep dari sebuah teori (Nazir, 2005:25). Berdasarkan teori yang disajikan mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan suatu model konsep yaitu sebagai berikut:

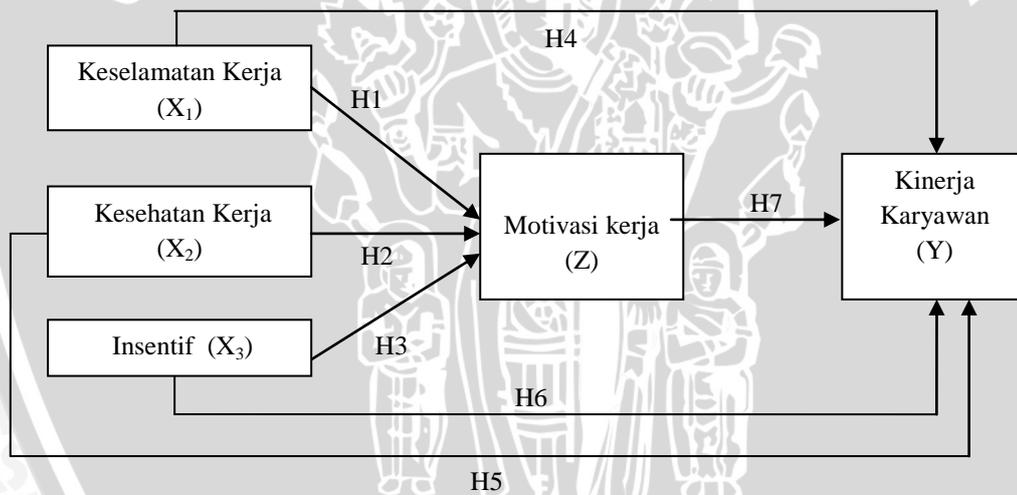
Gambar 2.2 Model Konsep



b. Model Hipotesis

Menurut Arikunto (2002:64) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas, dapat diperoleh dua konsep dalam penelitian ini, yaitu tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi terhadap kinerja karyawan seperti gambar 2.3.

Gambar 2.3 Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Keselamatan Kerja Karyawan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- H2 : Kesehatan Kerja Karyawan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).



- H3 : Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Z).
- H4 : Keselamatan Kerja Karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H5 : Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H6 : Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H7 : Motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

