

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur terpenting manajemen sumber daya manusia adalah manusia.

Menurut Hasibuan (2001:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Simamora (2004:4) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.”

Lambrie (2010:2) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat

digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Darui uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengonsepan tentang cara untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan secara bersama.

b) Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang, karena jika tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu adalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Sedangkan faktor internalnya seperti tuntutan memperoleh karyawan yang terlatih, biaya kompensasi, konflik antara serikat pekerja manajemen, aspek hukum dan aspek sosial budaya internal, itulah yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks.

Lambrie (2010:5-9) membagi peranan MSDM sebagai berikut:

- 1) Peran Persiapan dan Seleksi Tenaga Kerja (preparation and selection). Dalam proses ini persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan perkiraan (forecast) akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.
- 2) Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia. Peran ini meliputi proses lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan sistem kompensasi
- 3) Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia. Keunggulan kompetitif dari sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran strategis ini. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang. Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi organisasi dan cara apa yang akan digunakan untuk menyalahi masalah kekurangan ini.
- 4) Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan

arsip pegawai, proses klaim keuntungan kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya.

c) Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Lambrie (2010:19-22) menjelaskan terdapat empat tujuan MSDM yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Tujuan Organisasional. Ditujukan untuk mengenali keberadaan MSDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
- 2) Tujuan Fungsional. Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan Sosial. Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.
- 4) Tujuan Personal. Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, contohnya tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi

d) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen memegang peranan penting dalam perusahaan. Maju tidaknya suatu perusahaan tergantung kepada manajemen yang ditetapkan pada perusahaan tersebut.

Fungsi-fungsi manajemen pada perusahaan adalah segala sesuatu yang harus dijalankan guna mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:22), Fungsi-fungsi manajemen dibedakan atas fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

- a. Perencanaan (human resources planning). Merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian. Mengorganisasi karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya.
- c. Pengarahan. Mengarahkan karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian. Mengendalikan karyawan agar patuh pada peraturan perusahaan.

2. Fungsi Operasional yang meliputi :

- a. Pengadaan. Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan. Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi. Pemberian balas jasa kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian. Mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan
- e. Pemeliharaan. Memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas
- f. Kedisiplinan. keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

3. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Karena jika pemeliharaan karyawan ini kurang mendapat

perhatian, akibatnya semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan menurun. Absensi dan turn over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tujuan perusahaan. Supaya karyawan bersemangat kerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan ini mutlak mendapat perhatian manajer. Tidak mungkin karyawan bersemangat kerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2000; 178), metode – metode pemeliharaan terdiri dari:

1. Komunikasi
2. Insentif
3. Kesejahteraan karyawan
4. Kesadaran dan keselamatan kerja
5. Hubungan industrial Pancasila
4. Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

a) Pengertian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, dan karyawan akan bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Darmanto dalam Lambrie (2010:235) mendefinisikan “Kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap penyakit umum”.

Leon C dalam Mangkunegara (2005:161) mengungkapkan bahwa “Kesehatan kerja merupakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress atau gangguan fisik”.

Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan keadaan yang ada dalam lingkungan pekerjaan dan perusahaan dimana para individu atau para pekerja dalam keadaan terbebas dari bahaya-bahaya akibat pekerjaan baik itu fisik, mental atau emosi yang ditanggung oleh suatu perusahaan agar karyawannya dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien dan dengan rasa nyaman.

b) Pengertian Keselamatan Kerja

Leon dalam Mangukenagara (2000:161) mendefinisikan “Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan atau kerugian di tempat kerja” .

Menurut Sama'mur (2001:104) Keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Suma'mur (2006:193) menjelaskan mengenai keselamatan kerja yaitu “keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja

yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”

Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa “Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan mengenai keselamatan kerja bahwa keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan serta memberikan perlindungan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari resiko cedera, kerusakan atau kerugian yang disebabkan oleh pekerjaan. Agar kondisi ini tercapai di tempat kerja maka diperlukan adanya keselamatan kerja.

c) Tujuan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kecelakaan kerja tidak harus dilihat sebagai takdir, karena kecelakaan terjadi tidak begitu saja. Kecelakaan pasti ada penyebabnya. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang termasuk dalam suatu wadah *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Padahal K3 mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para karyawan. Sedarmayanti (2011:207) menguraikan tentang tujuan dari program Manajemen K3 yaitu :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan gizi tenaga kerja, merawat dan produktifitas tenaga kerja manusia, memberantas kelelahan dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan manusia.
3. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

Ada pula tujuan dari program keselamatan kerja yang dijelaskan oleh Swasto

(2011:108) sebagai berikut :

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup
- b. menjamin keselamatan kerja setiap orang yang berada di lingkungan tempat kerja
- c. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Sedangkan tujuan keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara

(2005:162)yaitu meliputi :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Agar adanya produksi dipelihara keamanannya
5. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Selain memperhatikan kesehatan kerja guna untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan nyaman perusahaan hendaknya juga memperhatikan mengenai masalah kecelakaan kerja dan juga kesehatan karyawan.

Swasto (2011:108) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain sebagai berikut :

- 1) Kondisi tempat kerja yang tidak aman
 - a) layout pabrik, yaitu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang digunakan untuk proses kegiatan
 - b) sistem penerangan. Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak dihindari
 - c) kondisi peralatan yang ada. Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.
- 2) Tindakan perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
 - a) kebiasaan pengamanan peralatan. Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan peralatan ini tercermin pada bagaimana peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik
 - b) penggunaan perlindungan diri. Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja
 - c) Penggunaan prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara pengerjaan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasarkan prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.
- 3) Suasana kejiwaan karyawan
 - a) kondisi lingkungan tempat kerja, meliputi kondisi fisik, kondisi fisiologis, dan kondisi khemis
 - b) mental psikologis. Kondisi yang meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman kerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya.

Yani (2012:164) juga mengemukakan faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor Fisik, yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi, tekanan udara dan lain-lain.
- 2) Faktor Kimia, yaitu berupa gas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda-benda padat.
- 3) Faktor Biologi, baik dari golongan hewan, maupun dari tumbuh-tumbuhan.
- 4) Faktor Fisiologis, seperti kontruksi mesin, sikap dan cara kerja
- 5) Faktor Mental – Psikologis, yaitu susunan kerja, hubungan diantara pekerja atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja dan sebagainya.

Mangkunegara (2005:162) menjelaskan beberapa sebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan seperti berikut ini :

- 1) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
 - d) Pengaturan udara
 - e) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
 - f) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- 2) Pengaturan Penerangan
 - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
 - b) Ruag kerja yang kurang cahaya, remang-remang
- 3) Pemakaian Peralatan Kerja
 - a) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
- 4) Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - a) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang using atau rusak
 - b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, caraberpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Heidjachman dan Husnan (2002:264) mengemukakan bahwa :

“stress yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, dan sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab yaitu :

- 1) Yang bersifat kimia
- 2) Yang bersifat fisik
- 3) Yang bersifat biologis
- 4) Yang bersifat sosial “

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen seperti yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002:263):

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d. Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- e. Pemberian perhatian dan staff media yang cukup.
- f. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan sanitasi yang baik.

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Jika manusia tidak tahan dengan ketegangan ini, manusia tersebut akan menjadi sakit. Karenanya usaha juga perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan. Berikut adalah usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di tempat kerja yang dapat dijalankan dengan cara yang dikemukakan oleh Heidjrahman dan Husnan (2002:264) :

- a. Mencari sumber dari tekanan

- b. Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut
- c. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut

Dari penjelasan tentang hal-hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan maka sudah sepatutnya perusahaan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat penerapan K3 yang optimal sebagai faktor promosi perusahaan kekhlayak luas. Artinya perusahaan atau organisasi sangat peduli dengan K3.

Berikut adalah usaha-usaha yang disampaikan oleh Mangkunegara (2005:162) untuk meningkatkan kesehatan kerja :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan
- b. memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan kerja yang berbahaya
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggalakan semangat kerja pegawai

Selain penjelasan di atas, salah satu kebijakan K3 Nasional 2007-2010 adalah pemberdayaan pengusaha, tenaga kerja dan pemerintah agar mampu menerapkan dan meningkatkan budaya K3, diantara programnya berupa pelaksanaan K3 di sektor pemerintahan dengan target 50% departemen melaksanakan K3 pada tahun 2010.

2. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan karena banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Mangkunegara (2000:67) bahwa “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”.

Cordoso gomes (2003:134) menjelaskan bahwa outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Simanjuntak (2005:1) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah “Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”

Dari tiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2000:69) adalah “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Mangkunegara (2000:69) juga mengutip dari Andrew E. Sikula, ia mengemukakan bahwa “Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Tentang penilaian kinerja ditengan kompetisi yang global perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan hal ini dinyatakan oleh Simamora (2004:338) bahwa “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan / organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”.

Untuk lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan maka Hasibuan (2001:87) menyatakan bahwa “Penilaian

kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja menurut para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan yang menerangkan bahwa penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan untuk mengevaluasi dari potensi karyawan menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan motivasi kinerja individu dalam waktu berikutnya untuk menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:67) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge = skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-12-) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dicapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan

sebaliknya jika merasa bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja

Dari hasil studi Wikstom (1977) terhadap penilaian dari 125 perusahaan yang Lazer and ada di USA, yang dikutip oleh Rivai (2004:324), aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah :

1. Kemampuan terknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam dan penyesuaian perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan oranglain, memotivasi karyawan/rekan melakukan negoisasi dan lain-lain

Selain faktor-faktor diatas, ada pula tolak ukur kinerja atau *performance strandart* seperti yang dijelaskan Lambrie (2010:189) “Tolak ukur kinerja adalah daerah atau wilayah kinerja jabatan perusahaan yang dapat diterima atau ditolak terkait dengan upaya perusahaan untuk mencapai visi dan misinya”. Istilah ini jika diterapkan untuk jabatan akan menjadi pagu atau tolak ukut kinerja jabatan dan lazim pula disebut sebagai *job performance*. Sedangkan bila diterapkan pada unit kerja perusahaan akan menjadi pagu atau tolak ukur kinerja unit kerja atau *organization unit performance standart*.

d) Tujuan Penilaian Kinerja

Pada hakekatnya terdapat dua tujuan utama dari kegiatan penilaian pegawai, yakni untuk kepentingan administratif serta dalam rangka peningkatan pegawai. Tetapi Lambrie (2010:179-180) mempunyai arti sendiri dari kedua tujuan tersebut, yakni:

1. Penilaian karya pegawai untuk tujuan administasi personalia, karena hasil penilaian karya pegawai akan menjadi dasar untuk :
 - a. Penetapan naik atau turunnya penghasilan pegawai.
 - b. Penetapan kepesertaan pelatihan pegawai.
 - c. Penetapan jenjang karir jabatan pegawai dalam wujudnya sebagai promosi, rotasi atau demosi jabatan.
 - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja dan produktifitas organisasi dan unit kerja pada umumnya serta individu-individu pegawai dalam setiap jabatan mereka khususnya.
2. Penilaian karya pegawai untuk tujuan pengembangan diri pegawai, adalah meliputi:
 - a. Sebagai dasar untuk mengidentifikasi kelebihan atau kekurangan pegawai sehingga dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam melibatkan pegawai dalam program-program pengembangan pegawai.
 - b. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja serta meningkatkan motivasi kerja pegawai.
 - c. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan atau pejabat penilai dalam mengamati perilaku kerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu Yani (2012:119) juga mengemukakan dasar-dasar untuk tujuan penilaian kinerja karyawan, meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji atau insentif
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Untuk pembeda antar karyawan datu dengan yang lain
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dikembangkan lagi ke dalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan
 - c. Training dan latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja

7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperluas hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
17. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

Hasil kerja atau karya pegawai yang dihasilkan dari gabungan atau *resultante* antara kemampuan serta semangat pegawai merupakan aspek penentu prestasi kerja yang mewujudkan pada kinerja dan produktifitasnya.

e) Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan oleh perusahaan diharapkan dapat mempertinggi derajat kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan tak perlu khawatir dengan risiko-risiko kecelakaan selama ia bekerja. Apabila masalah kesehatan dan keselamatan kerja ini

tidak diperhatikan, akan menjadi bumerang bagi perusahaan dan karyawan di tempat ia bekerja. Bagi tenaga kerja, segala risiko atau penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaannya dapat menurunkan kinerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterima. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:24)“Adanya program kesehatan yang baik, dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material. Karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama, lebih produktif”.Pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tapi kinerja mereka juga menurun. Lebih lagi jika mereka tidak menaruh minat dan apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang juga nilai kinerja mereka.

Dari uraian diatas tampak jelas, bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang sama dan tenang, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Sehingga karyawan akan mempunyai loyalitas, gairah bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Semakin bersemangatnya karyawan dalam bekerja, maka secara langsung semakin bertambah juga nilai kinerja mereka dalam perusahaan.

B. Penelitian terdahulu

Firman Nugroho (2012) FE UNIJOYO Bangkalan Madura meneliti tentang pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara simultan produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan SPSS yang menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 42.146$ lebih besar dari $F_{tabel} (2,33)$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Variabel Kesehatan dan Variabel Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada variabel kesehatan secara parsial berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan telah teruji kebenarannya. Ini juga menemukan bahwa Kesehatan berpengaruh dominan terhadap peningkatan Produktivitas kerja Karyawan.

Ryzka Rahman (2013) FE Universitas Sriwijaya meneliti tentang pengaruh keselamatan dan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data

dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel *independent* (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 19. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Berdasarkan hasil pengujian empiris variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.461 dengan nilai t hitung 3.477 serta nilai signifikansi 0.001

Ishardian Tahun (2010) FE Universitas Negeri Semarang meneliti tentang pengaruh kondisi kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dipo Lokomotif Daop IV Semarang. Berdasarkan isi hasil penelitiannya, Kondisi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 9,063 + 0,409$.

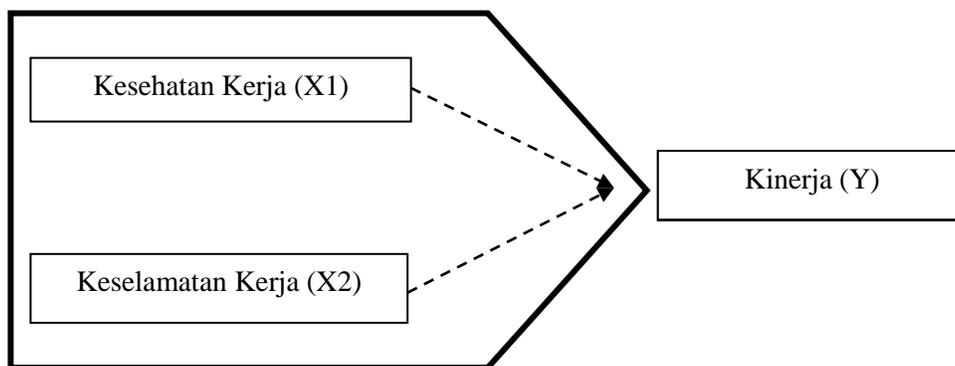
Berdasarkan ringkasan penelitian terdahulu diatas dapat dilihat persamaan dan perbedaan dari penelitian ini. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki persamaan dengan peneliti-peneliti sebelumnya, persamaan tersebut terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta

analisis yang akan digunakan dan teknik pengumpulan datanya, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel terikatnya yang digunakan dan tempat diadakannya penelitian.

C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini guna memperjelas dan mempermudah penalaran, adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



sumber : diolah penulis (2015)

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, peneliti akan menganalisa bagaimana program kesehatan dan keselamatan kerja yang ada pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia, sudahkan berjalan dengan baik atau tidak setelah itu apakah variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Pelayaran Nasional Indonesia atau tidak dan mana yang sangat berpengaruh dominan antara kedua variabel tersebut. Dari gambar kerangka

konseptual diatas diharapkan akan mengetahui secara pasti akan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja baik secara bersama-sama maupun individual dengan menggunakan regresi linier berganda. kemudian akan diketahui pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia.

D. Hipotesis

Menurut Fatihudin (2012:70) hipotesis adalah “Jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan”. Secara operasional hipotesis suatu pernyataan tentang hubungan yang diharapkan antara dua variabel atau lebih yang memungkinkan untuk pembuktian secara empiris. Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk.
2. Variabel Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk.
3. Variabel Kesehatan Kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk.