

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Teori Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Ukuran ukuran kinerja bagi seorang manajer dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.⁸

Menurut Wibowo (2013) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula memberikan pengertian, *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.⁹

Kinerja menurut Mangkunegara (2004) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi, kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang dapat ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi

⁸ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta:CV. Rajawali,2002, hal. 164

⁹ Multazam, *Opcit*, hal. 38

serba salah. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot. alayu

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja yaitu :

- a. Kualitas kerja, yakni kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga dapat menjadikan efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat sebuah keputusan terhadap penyelesaian masalah yang telah dihadapi.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.

- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2003:355) indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain :

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Perusahaan akan memberikan batas waktu untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu.

4. Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-

prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”¹⁰

Ayat-ayat diatas merupakan bahwa tuuan seorang muslim bekerja adalah untuk keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik.

B. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang tentang keselamatan kerja No. 1 Tahun 1970 meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Keselamatan merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat keselamatan kerja karyawan.

¹⁰ Kementerian Agama RI Al-Qur'an dan terjemahnya, Jakarta: CV Pustaka Jaya Ilmu, hal. 554

Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan, serta proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.¹¹

Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja ada 2 yaitu:¹²

a. Usaha Preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan yaitu:

- 1) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya).
- 2) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya).
- 3) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- 4) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator, dan lain-lain*).
- 5) Petunjuk dan peringatan di tempat kerja.
- 6) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

¹¹ Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996) hal. 1

¹² Soeprihatno, *Manajemen Personalia*, BPFE : Yogyakarta, 2002, hal. 48

b. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapi.

2. Faktor –Faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Penerapan teknologi canggih di satu pihak memacu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun di pihak lain apabila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain adalah sebagai berikut :¹³

a. Kondisi tempat kerja yang tidak aman

- 1) Layout pabrik, merupakan suatu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
- 2) Sistem penerangan yang baik meningkatkan para karyawan dapat melihat objek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.
- 3) Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.

b. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan

¹³ Multazam, *Pengaruh Kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep*. Skripsi UIN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Manajemen. 2015

- 1) Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana menggunakan peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
- 2) Penggunaan pelindung diri. Cara pencegahan terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja.
- 3) Penggunaan prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.

c. Suasana kejiwaan karyawan

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

3. Indikator Keselamatan Kerja

Adapun indikator-indikator keselamatan kerja meliputi :¹⁴

a. Metode kerja

Merupakan serangkaian tata cara atau aturan yang harus dipenuhi karyawan supaya terhindar dari hal-hal kecelakaan kerja dan hal-hal yang merugikan lainnya.

b. Lingkungan kerja

¹⁴ *Ibid* , hal. 25

Merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

c. Mesin dan peralatan

Merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

4. Keselamatan Kerja menurut perspektif Islam

Dalam konteks K3 sekarang disebut sebagai *free from incident*, dimana insiden sendiri mengandung pengertian *unintended* atau *unwanted event*. Pengertian ini sudah sesuai dengan makna Islam yaitu kedamaian atau keselamatan, baik terbebas dari aib dunia maupun aib akhirat.

Semua aib dunia, termasuk kecelakaan kerja, adalah domain yang diatur dalam Islam. Umat muslim diwajibkan menjaga diri, *property* dan lingkungannya dari cedera, kerusakan dan kebinasaan.

Terkait dengan keselamatan kerja Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Qoshosh Ayat 77 menjelaskan :

ابْتِغِ فِيْمَا آتَاكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ

كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِيْنَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah

tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S Al-Qoshos ayat 77)¹⁵

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari risiko bahaya yang ditimbulkan.

C. Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja, atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga dapat memotivasi semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya lebih baik lagi.

Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I Pasal 2, kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

¹⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya : (Sima;Bandung, 2005), hal.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan oleh lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial prefentifm terhadap penyakit-penyakit gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.¹⁶

Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset perusahaan industri. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja, dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologisnya, dan dapat disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

¹⁶ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Mitra Wacan Media; Jakarta, 2012) Hal, 157-158

2. Indikator Kesehatan Kerja

Adapun ada 3 indikator dari Kesehatan Kerja menurut Manullang (2000:87) yaitu :¹⁷

a. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kebersihan lingkungan kerja
- 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari 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 kesehatan tenaga kerja.

3. Kesehatan Kerja menurut perspektif Islam

Secara gamblang Allah SWT telah memperingatkan kepada kita bahwa kerusakan, baik di darat maupun di lautan, bukan terjadi karena faktor-faktor natural atau alamiah melainkan karena sebab-sebab artifisial atau dampak tidak terkendalinya proses dan aktivitas manusia (بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ). Oleh karena itu, sebagai muslim yang sudah membuat komitmen untuk mematuhi peraturan perundangan, maka mengelola dampak setiap proses dan aktivitas untuk mencegah *environmental damage* adalah suatu keharusan.

¹⁷ Bayu Ramdan Hediando dkk, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja karyawan*, Jurnal Universitas Brawijaya Malang Fakultas Ilmu Administrasi. 2014. Hal. 3

Pengelolaan juga harus diterapkan untuk menjaga kesehatan. Nabi SAW bersabda. *“Dua kenikmatan yg sering dilupakan banyak orang, kesehatan dan waktu luang”* [HR Bukhari].

Secara implisit, setiap muslim diwajibkan untuk mensyukuri nikmat sehat dan memanfaatkan sebaik-baiknya masa sehat tersebut. Menjaga diri untuk selalu fit dan terhindar dari penyakit adalah suatu konsekuensi logisnya.

Abu Hurairah Radhiyallahu 'anhu mengatakan, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda, "Setiap persendian manusia ada sedekahnya setiap hari di mana matahari terbit di dalamnya, kamu mendamaikan di antara dua orang adalah sedekah, kamu membantu seseorang untuk menaikannya di atas kendaraannya atau mengangkatkan barangnya di atasnya adalah sedekah, kalimat yang baik adalah sedekah, pada tiap-tiap langkah yang kamu tempuh menuju sholat adalah sedekah, dan kamu membuang gangguan dari jalan adalah sedekah." (HR.al-Bukhari ,no.2989 dan Muslim, no 1009).

Dalam hadits tersebut, menjaga kesehatan tak cukup dengan hanya membersihkan diri saja namun juga di imbangi dengan menjaga kebersihan lingkungan. Karena lingkungan yang kotor akan menjadi sumber penyakit bagi manusia di sekelilingnya. Karena itulah pentingnya menjaga kebersihan lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2001) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara (2002:94), motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹⁸

2. Indikator Motivasi Kerja

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di bumi. Kebutuhan ini antara lain seperti : sandang, pangan dan tempat perlindungan, seks dan keajahteraan individu.

b. Kebutuhan rasa aman (*security needs*)

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja (pensiun) dan sebagainya.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimasa dia hidup dan bekerja
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting
- 3) Kebutuhan untuk ikut serta

d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan lingkungan dan keluarga yang lain. Contoh: pujian, tanda penghargaan, sanjungan dan lain-lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

¹⁸ *Ibid*, hal. 4

Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, keterampilan dan potensi yang ada dalam dirinya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:74) mengemukakan bahwa faktor mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :¹⁹

- a. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai.
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menurut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian.
- c. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

4. Motivasi Kerja menurut perspektif Islam

Motivasi dalam Islam ialah dorongan psikologis yang membuat seseorang mencari dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Sebagai umat islam, yang paling tepat untuk dijadikan motivator ialah Nabi Muhammad SAW dimana beliau adalah sosok paling sempurna untuk dijadikan panutan sehingga tidak salah jika beliau diberi julukan “*uswatun khasanah*” yang artinya suri tauladan yang baik.

Motivasi kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus di dalam mengambil keputusan para pemimpin pemegang amanah termasuk hakim harus berlandaskan penghargaan Islam atas hasil karya dan upaya manusia untuk bekerja ditempatkan pada dimensi yang setara

¹⁹ *Ibid*

iman, bahkan bekerja menjadikan jaminan diampuninya dosa-dosa manusia sebagaimana rasulullah bersabda:²⁰

“Artinya : Jika Allah memberikan jalan bagi seseorang di antara kamu untuk memperoleh rezeki dari suatu arah, maka janganlah dia meninggalkannya sampai dia berubah atau hilang darinya.” (HR. Ibnu Majah)

Firman Allah Swt. tentang bekerja dalam Surah Al-Taubah : 105 :

إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَّا كُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا قُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُبَيِّنُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عِلْمِ

“Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²¹

Berdasarkan ayat dan hadits di atas, Allah telah menurunkan rezeki untuk kita, maka kita sebagai manusia dilarang bermalas-malasan dalam bekerja karena apa Yang kita usahakan itulah yang menjadi milik kita serta bekerjalah dengan giat agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan tidak mendzolimi majikan/pengusaha. Dengan demikian untuk membentuk watak generasi yang memiliki etos kerja yang tinggi tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat tetapi dibutuhkan 2 perangkat pembelajaran yaitu sistem *reward* dan *penalty*.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini adalah sebagai berikut :

²⁰ Ema Oktari, *Pengaruh Gaji Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Studi Pada PT. Sarhif Brother Lampung Utara), Skripsi UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018, hal. 56-57.

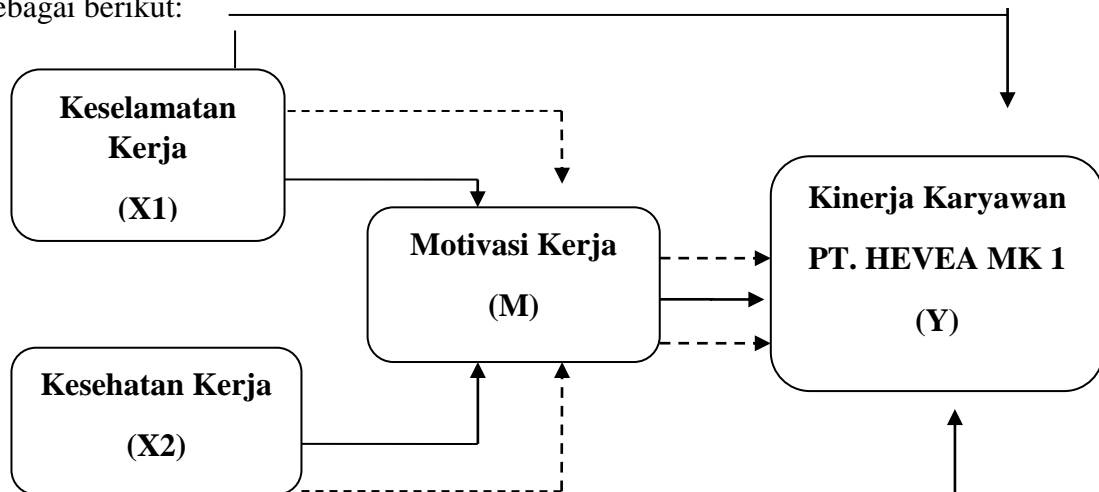
²¹ Kementerian Agama RI Al-Qur'an dan terjemahnya, Jakarta: CV Pustaka Jaya Ilmu, hal. 203

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU IV Balongan Indramayu. Jurnal Alwein Gilang P, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan parsial keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,298, dimana lebih besar daripada koefisien pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,119.
2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung, Jurnal Evert Makadao, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimoli Bitung.
3. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), Dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo), M. Riyan munandar, Endang Siti Astuti dan M. Soe'oad Hakam, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Drilling & Oilifield Services PT. Elnusa Tbk. Jakarta), Bayu Ramdan Hediarto, Mochammad Djudi Mukzam dan Muhammad Iqbal, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif, analisis linear berganda serta uji simultan (uji F) dan uji parsial (Uji t) maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan variabel motivasi kerja (Y) dengan jawaban cenderung setuju dan berpengaruh secara simultan dan parsial. Hal ini terbukti dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ begitu juga dengan uji t.

F. Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, dan variabel intervening (M) yaitu motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut:



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti, 2020)

Gambar 1 kerangka penelitian

G. HIPOTESIS

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam rangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian (Sekaran, 2006). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja secara parsial.

H2: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja secara parsial.

H3: Ada pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H4: Ada pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H5: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H6: Ada pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

H7: Ada pengaruh Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.