

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Keselamatan Kerja

##### 1. Definisi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu keadaan lingkungan yang aman dan menjamin keselamatan pekerja serta orang-orang di dalam lingkungan kerja dari perbuatan tidak aman dan menunjukkan kondisi yang aman, selamat dari risiko kecelakaan agar terhindar dari kecelakaan kerja atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Notoatmodjo menjelaskan bahwa keselamatan kerja bertujuan agar para karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja.<sup>1</sup>

Keselamatan kerja perlu di tingkatkan agar mampu meminimalkan kecelakaan kerja. Karyawan perlu diberikan sosialisasi terlebih dulu tentang keselamatan kerja, sebelum karyawan bekerja. Hal ini penting agar dalam bekerja karyawan dapat memahami, mematuhi dan melaksanakan keselamatan kerja dengan sebaik-baiknya.<sup>2</sup> Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada

---

<sup>1</sup> Mochammad Al Musadieg, *pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan*, jurnal administrasi bisnis, (JAB) Vol. 5 No. 2 Oktober 2014, hal 2

<sup>2</sup> Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Rajawali pers,2016). hal.263



saat menjalankan aktivitasnya.<sup>3</sup>

Keselamatan kerja bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan, mengingat akibat yang disebabkan cukup besar tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga mengakibatkan penderitaan bagi korban bahkan dapat menewaskan seseorang. Selain itu, tujuan keselamatan kerja bukan hanya mencegah dan mengurangi kecelakaan saja, tetapi juga meliputi masalah, penyakit akibat kerja, keamanan dari proses, alat-alat, lingkungan dan peningkatan proses produksi.<sup>4</sup>

Adapun teori-teori keselamatan kerja sebagai berikut :

- a. Keselamatan kerja menurut mondy adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.<sup>5</sup>
- b. Mangkunegara menyatakan keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.<sup>6</sup>
- c. Menurut Swasto menyatakan keselamatan kerja menyangkut

---

<sup>3</sup> *Ibid.* hal, 266

<sup>4</sup> Nuridin, *pengaruh k3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi lestari nusantara*, Jurnal manajemen bisnis krisnadwipayana Vol.5 No. 2 Mei 2017 ISSN: 2338 - 4794

<sup>5</sup> Mondy, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2008). Hal. 82

<sup>6</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Reaja Rosda Karya, 2011), hal 161



segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.<sup>7</sup>

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu :<sup>8</sup>

### a. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

### b. Kualitas peralatan kerja.

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan secara terus-

---

<sup>7</sup> Swasto, *Manajemen sumber daya manusia*, (Malang: UB Press, 2011), hal. 107

<sup>8</sup> Kasmir, *manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: rajawali pers, 2016). Hal. 274-276



menerus.

c. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbulrisiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

d. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinan tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.



e. Semangat kerja.

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

f. Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi dengan baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan CCTV di tempat-tempat tertentu

g. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

### 3. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir indikator keselamatan kerja adalah:<sup>9</sup>

a. Lingkungan Kerja Fisik

---

<sup>9</sup> Frizal firmanzah, *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Administrasi bisnis (JAB) Vol. 42 No. 2: Januari 2017, hal. 2



- 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
- 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : alatpencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.

#### **b. Lingkungan Sosial Psikologis**

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi:

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat



besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

**c. Kebijakan Keselamatan Kerja**

Kebijakan dari keselamatan kerja sebagai berikut:

- 1) Menyatakan tujuan pengorganisasian untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang mungkin di pengaruhi oleh kegiatan perusahaan, seperti par kontraktor, tamu, perusahaan tetangga, masyarakat sekitar dan sebagainya.
- 2) Berkonsultasi dengan para pekerja tentang masalah-masalah keselamatan kerja dengan mengacu pada upaya-upaya keselamatan kerja.
- 3) Harus mengindikasikan sumber-sumber nasehat pakar keselamatan kerja.
- 4) Mengacu pada sarana-sarana dalam menyebarkan informasi kesehatan dan keselamatan kerja.
- 5) Menyebutkan bagian-bagian penting yang dapat diperan-sertakan oleh pekerja untuk mencapai kondisi kerja yang aman.
- 6) Juga :



- a) Tertulis
- b) Ditandatangani oleh pimpinan perusahaan
- c) Diberi tanggal
- d) Diumumkan kepada seluruh pekerja
- e) Dipantau
- f) Ditinjau secara berkala
- g) Diterbitkan ulang bilamana perlu.<sup>10</sup>

## B. Motivasi Kerja

### 1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>11</sup>

Motivasi menurut Robert Heller yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa

---

<sup>10</sup> Jhon ridley, *kesehatan dan keselamatan kerja*, (jakarta: penerbit erlangga, 2006), hal 4

<sup>11</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015), hal. 192





motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.<sup>12</sup>

Menurut Chung & Megginson menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.<sup>13</sup>

Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertaruhkan kehidupan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengerahkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja dapat dikatakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.<sup>14</sup>

## 2. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan perwujudan diri. Kemudian

---

<sup>12</sup> Wibowo, *managemen kinerja*, (jakarta : rajawali pers, 2013). Hal. 378

<sup>13</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi offset, 2003), hlm. 177-178

<sup>14</sup> Burhanuddin Yusuf, *Managemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 264.



dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, adalah sebagai berikut :<sup>15</sup>

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan atau perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, tetapi juga mental, psikologis dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dari kritik terhadap sesuatu.

### 3. Teori Motivasi kerja.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki membahas bahwa motivasi dapat di peroleh melalui :<sup>16</sup>

- a. Needs (kebutuhan)

---

<sup>15</sup>Suwatno, *manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal.. 177

<sup>16</sup>Wibowo, *managemen kinerja*, (jakarta : rajawali pers, 2013). Hal. 391-399



Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpenuhi dapat menghilangkan potensi motivasional. Karena manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi. Dalam menghadapi *downsizing* atau pemberhentian yang menyebabkan stres dan ketidakamanan kerja, organisasi dapat menjalankan program dukungan dan pemotongan upah dukungan dan pemotongan upah untuk membantu pekerja mengatasi perasaan, emosi, dan kepentingan finansial.

b. Job Design ( design pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten atau mengubah pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk design *scientific manajemen* ( manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja). Metode-metode tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) *Scientific manajemen* (manajemen saintifik) dikembangkan oleh Frederick Taylor dengan menggunakan *time and task study* untuk mempertimbangkan cara yang paling efisien dan aman untuk melakukan pekerjaan. Sebagai konsekuensinya



pekerjaan menjadi spesialisasi dan terstandar. Teknik ini menjadi awal pengembangan teknologi *assembly line*.

- 2) *Job enlargement* berkaitan dengan membuat lebih banyak variasi dalam pekerjaan dengan mengombinasikan tugas terspesialisasi dengan tingkat kesulitan berimbang. Banyak pendapat yang mengatakan hal ini sebagai *horizontally loading the job*. Pendukung dari *job enlargement* menyatakan bahwa dapat memperbaiki kepuasan kerja, motivasi, dan kualitas produksi. Sayangnya, penelitian menunjukkan bahwa *job enlargement* tidak mempunyai dampak positif signifikan dan berakhir pada kinerja. Rekomendasinya adalah menggunakan *job enlargement* sebagai bagian dari pendekatan yang lebih luas yang menggunakan teknik *multiple job design*.
- 3) *Job rotation* merupakan memindahkan pekerja dari satu pekerjaan spesialisasi ke lainnya. Daripada hanya mengerjakan satu pekerjaan, pekerja dilatih dan diberi kesempatan mengerjakan dua atau lebih pekerjaan berbeda atas dasar rotasi.
- 4) *Job enrichment* merupakan aplikasi praktis dari teori *motivator-hygiene* Frederick Herzberg tentang kepuasan kerja. *Motivators* merupakan karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan kepuasan kerja.

c. Satisfaction (kepuasan)



Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah kondep kesatuan orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasankerja, maka perlu di pahami penyebab kepuasan kerja dan berkonsekuensi dari kepuasan kerja.

d. Equity (Keadilan)

*Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran antara *employee-employer* adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan,, dan usaha. Disisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan, dan rekognisi,. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas, tergantung pada organisasi dan tingkatannya.

e. Expectation (Harapan)

*Expectancy theory* berpandangan bahwa orang



berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam *expectancy theory*, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku.

f. Goal Setting (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan Frederick Taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus dituntaskan setiap hari.

C. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan dimana seorang bekerja, metode kerjanya, pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan



maupun sebagai kelompok.<sup>17</sup>

- a) Menurut Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.<sup>18</sup>
- b) Menurut Sedamaryanti menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitaran tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja sekitarnya di mana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok.<sup>19</sup>
- c) Menurut Saydam mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar

---

<sup>17</sup> Pandi Afandi, *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal 51

<sup>18</sup> Nitisemito, *manajemen personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1992), hal.183

<sup>19</sup> Sedamaryanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Penerbit Maju, 2009). Hal. 21.



perusahaannya.<sup>20</sup>

- d) Menurut Lewa menyatakan bahwa lingkungan di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.<sup>21</sup>

Adanya lingkungan kerja ternyata berpengaruh besar terhadap keberhasilan seseorang. Lingkungan kerja merupakan lingkungan sosial yang sangat penting. Seseorang dapat mengalami diterima atau ditolak oleh orang lain. Siapa Diterima oleh lingkungan sangat menentukan kesejahteraan psikologis seseorang. Untuk itu diperlukan pengelolaan. Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja.<sup>22</sup>

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja

---

<sup>20</sup> Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Djambatan, 2000). Hal. 226.

<sup>21</sup> Lewa, *perilaku dan budaya organisasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hal 235

<sup>22</sup> Nilam widyarini, *membangun hubungan antar manusia*, (jakarta: Elek media komputindo, 2009). Hal.69.





tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.<sup>23</sup>

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, sebagai berikut, yaitu:<sup>24</sup>

- a. Penerangan / cahaya ditempat kerja.
- b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja.
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja.
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja.
- k. Keamanan di tempat kerja

---

<sup>23</sup>Kasmir, *manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: rajawali pers, 2016). Hal.192.

<sup>24</sup>Sedarmayanti, *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hal. 28



### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dalam lingkungan kerja sebagai berikut ,<sup>25</sup>

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

---

<sup>25</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992),, hal. 184



Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## D. Kinerja

### 1. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil bekerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.<sup>26</sup>

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>27</sup>

Menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah

---

<sup>26</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 7

<sup>27</sup> Irham fahmi, *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*, (Bandung ; Alfabeta 2011) hal. 2



gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Ivancevich, menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*Job performance*) juga merupakan fungsi dari:<sup>28</sup>

- a. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
- b. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan teknologi.
- c. Kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha untuk mencapai kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Kasmir, *manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: rajawali pers, 2016). Hal. 183-184

<sup>29</sup> Lijan Poltek Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hal. 481-482



## 2. Indikator Kinerja

Kinerja memerlukan adanya dukungan *sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik*.<sup>30</sup> untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.<sup>31</sup>

### a. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

### b. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat di tunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

---

<sup>30</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 102-105

<sup>31</sup> Kasmir, *manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: rajawali pers, 2016).

c. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu di berikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya adalah pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat di anggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang di keluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktivitas di jalankan. Artinya dengan biaya yang sudah di anggarkan tersebut merupakan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya di anggap kurang baik.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah di tetapkan.

f. Hubungan antar karyawan



Penilaian kinerja sering kali di kaitkan dengan kerjasama atau kerukunan karyawan dan antar pemimpin. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas perusahaan yang lebih baik.

#### E. Peneliti Terdahulu

Dari penelitian Aldo Herlambang Gardjito (2014), dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra andalam Surabaya)”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra andalam Surabaya.<sup>32</sup>

Endro Wibowo (2016). Dengan judul “Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Hasil menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sidomuncul Semarang.<sup>33</sup>

Nela Pima Rahmawati (2014). Dengan judul “Penganruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

---

<sup>32</sup> Aldo Herlambang Gardjito, *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 13. No 1 Agustus 2014

<sup>33</sup> Endro Wibowo, *Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*, Among Makarti, Vol. 9, No. 17, Juli 2016



kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.<sup>34</sup>

Olivia Marimbing (2014). Dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Batu Di Kabupaten Donggala”. Hasil menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Batu Di Kabupaten Donggala.<sup>35</sup>

Rodi Ahmad Ginanjar (2013), dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan padadinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman”. Hasil menunjukkan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas pendidikan.<sup>36</sup>

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Aldo Herlambang Gardjito (2014),	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek

<sup>34</sup> Nela Pima Rahmawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 8. No 2 Maret 2014

<sup>35</sup> Olivia Marimbing, *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Batu Di Kabupaten Donggala*, e-Journal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hal 168-175

<sup>36</sup> Rodi Ahmad Ginanjar, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan padadinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman*, Skripsi, (Yogyakarta: Jurusan Ilmu Pendidikan, 2013).



	Jurnal Adminis trasi Bisnis (JAB). Vol. 13 No. 1 Agustus 2014	(studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra andalam Surabaya.	signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra andalam Surabaya.	motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan.	penelitian, metode analisis dan alat uji yang digunakan .
2	Endro Wibowo (2016)  Jurnal Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT.Sidomuncul Semarang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sidomuncul Semarang	Persamaaan penelitian ini terletak pada variabel keselamatan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, metode analisis dan alat uji yang digunakan .
3	Nela Pima Rahmawati (2014)  Jurnal Adminis trasi Bisnis Vol. 8 No. 2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan	Persamaaan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, metode analisis dan alat uji yang digunakan

	Maret 2014		Pajak Pratama Malang Utara	kinerja karyawan	
4	Olivia Marimbing (2014)  Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 168-175	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Batu Di Kabupaten Donggala	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengolahan batu di kabupaten donggala	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel keselamatan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, metode analisis dan alat uji yang digunakan
5	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)  Skripsi, (Yogyakarta: Jurusan Ilmu Pendidikan, 2013).	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan padadinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kabupaten sleman	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, metode analisis dan alat uji yang digunakan

## F. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka teori merupakan kerangka konseptual tentang teori yang berhubungan dengan baragam faktor yang telah didefinisikan sebagai hal-hal penting. Kerangka pemikiran digunakan untuk petunjuk arah bagi suatu penelitian, agar berjalan sesuai paada ingkup yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan keberhasilan perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja setiap individu, semakin baik kinerja setiap karyawan maka semakin baik juga keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Ada baiknya setiap karyawan mengkaji kendala-kendala kinerja karyawan seperti keselamatan kerja yang baik, adanya lingkungan yang disiplin ataupun motivasi yang tinggi.

Keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan kinerja karyawan agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja. mengingat akibat yang disebabkan cukup besar tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga mengakibatkan penderitaan bagi korban.

Adanya lingkungan kerja ternyata berpengaruh besar terhadap

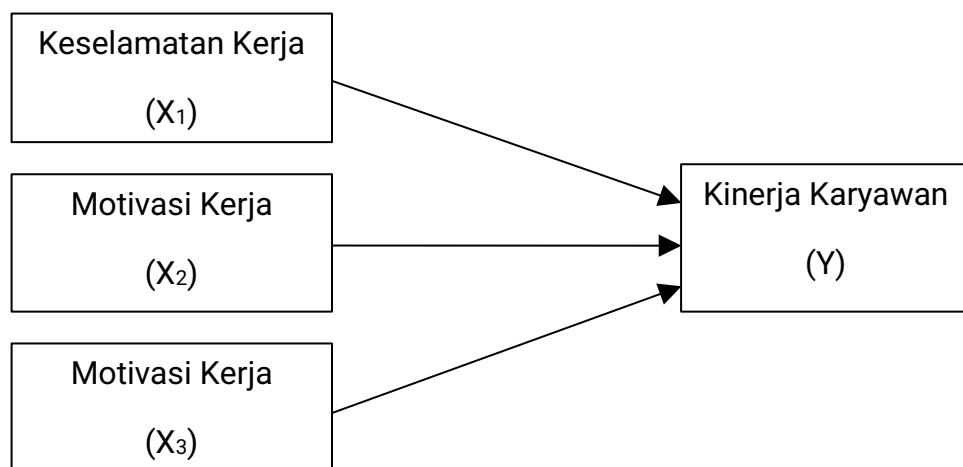


keberhasilan seseorang. Lingkungan kerja merupakan lingkungan sosial yang sangat penting, Diterima oleh lingkungan sangat menentukan kesejahteraan psikologis seseorang, supaya dalam melakukan pekerjaan dapat merasakan kenyamanan bekerja, tanpa merasa adanya gangguan dari orang lain.

Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Maka dapat dilihat kerangka teoritis yang di sajikan penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini 2019

#### G. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan

masalah dari penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban yang teoritis terhadap rumusan penelitian, belum dengan jawaban yang empirik. Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu sesuatu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>37</sup> Berdasarkan teori dan konseptual, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian Elphiana, E.G (2017) dan dari penelitian Endro Wibowo (2016). Menunjukkan keselamatan kerja memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel keselamatan kerja  $X_1$  naik maka kinerja  $Y$  akan naik. Sehingga secara persial dapat diketahui terdapat pengaruh positif atau signifikan antara keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dari dasar penelitian terdahulu di atas, dapat di tarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

$H_1$  : Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

pada PT .Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif (R & D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 64

Ogan

Komering Ilir

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Agus Riyanto (2015). Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian terdahulu diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Amelia katini (2015) dan Rodi Ahmad Ginanjar (2014). Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu di atas, dapat di tarik hipotesis penelitian adalah sebagai berikut

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir

