

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Gambaran Umum Perusahaan**

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik.

Sejak tahun 1980 didirikan PT. PLN (Persero) Wilayah Maluku dan Maluku Utara yang memiliki 1 kantor cabang dan 4 Rayon yang terdiri dari 12 KP (Kantor Pelayanan). Unit tersebar yang dimiliki PT. PLN (Persero) Wilayah Maluku dan Maluku Utara diantaranya yaitu Area Ternate.

##### **2.1.1. Visi dan Misi Perusahaan**

###### **1. Visi**

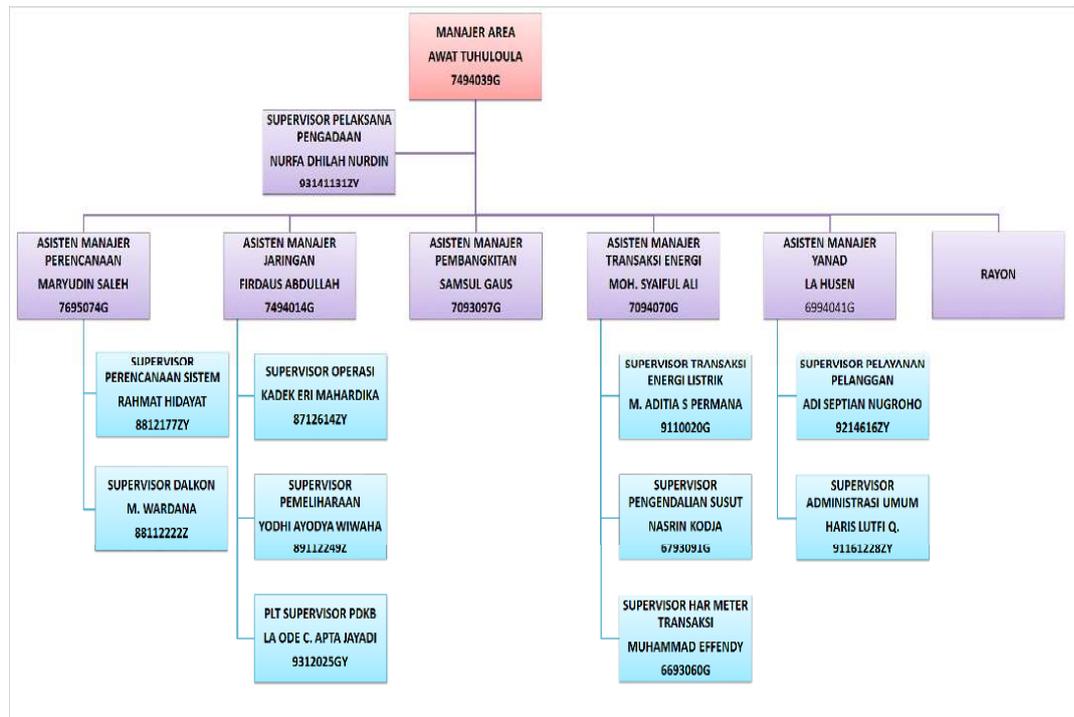
Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

###### **2. Misi**

Adapun misi PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

## 2.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 2 1. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Ternate

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:161) “keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja. Menurut Suma'mur (1987:1) keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Kesehatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat pengangkat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Selain itu menurut Simanjuntak (1994), kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan kata lain resiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu.

Pada setiap aktifitas pekerjaan selalu ada resiko kegagalan (*risk of failures*). Dan saat kecelakaan kerja (*work accident*) terjadi, seberapa kecilnya, akan mengakibatkan efek kerugian (*loss*). Karena kecelakaan/potensi kecelakaan kerja sedini mungkin harus

dicegah/dihilangkan, atau setidaknya tidaknya dikurangi dampaknya. Penanganan masalah keselamatan kerja didalam sebuah perusahaan harus dilakukan secara serius oleh seluruh komponen pelaku usaha, tidak bisa dilakukan secara *parsial* atau diperlakukan sebagai pokok bahasan *marginal* dalam suatu perusahaan (Widayana dan Wiratama, 2014).

Keselamatan kerja menyangkut semua proses produksi dan distribusi baik itu barang maupun jasa. Tasliman (1993:1) sependapat dengan Suma'mur bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menyangkut semua unsur yang terkait didalam aktifitas kerja. Keselamatan kerja menyangkut subjek atau orang yang melakukan pekerjaan, objek (material) yaitu benda-benda atau barang-barang yang dikerjakan, alat-alat kerja yang dipergunakan dalam bekerja berupa mesin-mesin dan peralatan lainnya, serta menyangkut lingkungannya, baik manusia maupun benda-benda. Sehingga dapat dikatakan keselamatan kerja adalah dari, oleh, dan untuk setiap tenaga kerja maupun masyarakat pada umumnya.

Menurut (Widayana dan Wiratama, 2014) keselamatan kerja adalah sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Kecelakaan kerja selain menjadi hambatan langsung, juga merugikan secara tidak langsung yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja, dan lain-lain.

(Suma'mur, 1985:2) secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian.

Keselamatan kerja juga meliputi Alat Pelindung Diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi, mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*), kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan/mengontrol resiko

yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*) (Widayana dan Wiratama, 2014).

Pengertian dari kesehatan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja (Simanjuntak, 1994). Sebagaimana diketahui produktifitas optimal dalam dunia pekerjaan merupakan dambaan dari setiap *manager* atau pemilik usaha, karena dengan demikian sasaran keuntungan akan dapat dicapai. Kesehatan (*Health*) berarti derajat/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu. Kesehatan kerja merupakan suatu ilmu yang penerapannya dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja melalui peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja yang diwujudkan melalui pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan asupan makanan yang bergizi. Program kesehatan kerja pada sebuah bidang usaha bertujuan untuk mewujudkan lingkungan usaha yang aman, nyaman dan sehat bagi seluruh pekerja, dan pengunjung. Sehingga kejadian pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan yang ditimbulkan oleh kegiatan usaha dapat ditekan atau sebisa mungkin dihilangkan (Widayana dan Wiratama, 2014).

Widayana dan Wiratama, (2014), empat pilar strategi yang telah ditetapkan untuk mendukung visi Kementerian Kesehatan dalam rangka mewujudkan kesehatan kerja adalah:

- a. Strategi paradigma sehat yang harus dilaksanakan secara serempak dan bertanggung jawab dari semua lapisan. Termasuk partisipasi aktif lintas sektor dan seluruh potensi masyarakat.
- b. Strategi Profesionalisme, yaitu memelihara pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau.
- c. Strategi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM), guna menetapkan kemandirian masyarakat hidup sehat, diperlukan peran aktif dan pembiayaan.
- d. Strategi Desentralisasi, intinya adalah pendelegasian wewenang yang lebih besar kepada pemerintah daerah untuk mengatur sistem pemerintahan kerumahtanggaannya sendiri.

### **2.2.1.1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja**

Aturan keselamatan kerja secara khusus sudah ada sejak masa kolonial Belanda. Aturan tersebut dikenal dengan *Veiligheids Reglement* (VR) Tahun 1910 (diundangkan dalam Lembaga Negara No. 406 Tahun 1910). Undang-Undang tersebut kemudian diganti dengan Undang-Undang (UU) No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (*Safety Act*) mengingat VR sudah tidak mampu menghadapi perkembangan industri yang tidak lepas dengan penggunaan mesin, peralatan, pesawat, instalasi dan bahan baku dalam rangka mekanisasi, elektrifikasi, dan modernisasi untuk meningkatkan intensitas dan produktivitas kerja. Disamping itu, pengawasan VR bersifat represif yang kurang sesuai dan tidak mendukung perkembangan ekonomi, penggunaan sumber-sumber produksi, dan penanggulangan kecelakaan kerja serta alam negara Indonesia yang merdeka. Penetapan UU No. 1 Tahun 1970 berdasarkan pada UU No. 14 Tahun 1969 Pasal 9 dan 10 dimana pengawasannya yang bersifat preventif dan cukup materinya termasuk aspek kesehatan kerja. Dengan demikian UU No. 1 Tahun 1970 merupakan induk dari peraturan perundang-undangan K3 (Widayana dan Wiratama, 2014).

### **2.2.1.2. Tujuan dan Ruang Lingkup UU RI No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja**

UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mempunyai tujuan memberikan perlindungan atas keselamatan pekerja, orang lain memasuki area kerja, dan sumber-sumber produksi dapat digunakan dengan aman, efektif, dan efisien. Sedangkan ruang lingkup UU Keselamatan Kerja ini meliputi tempat kerja didarat, dalam tanah, permukaan air, dalam air, dan diudara dengan terdapat unsur dilakukan usaha, tenaga kerja yang bekerja, dan sumber bahaya (Widayana dan Wiratama, 2014).

### 2.2.1.3. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Suma'mur, (1985:1) tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas masyarakat.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan pada prinsipnya sasaran atau tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin keselamatan operator dan orang lain.
- b. Menjamin penggunaan peralatan aman dioperasikan.
- c. Menjamin proses produksi aman dan lancar.

Sementara itu peraturan perundangan No. 1 tahun 1970 pasal 3 tentang keselamatan kerja ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat pelindung diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan dan cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup baik;

- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasiaan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi. (Tia,Setiawan dan Harun, 1980:11-12).

Hal tersebut juga mengakibatkan meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi dalam mencegah terjadinya kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenis kecelakaannya. Sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah UU No. 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU No. 12 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 86 UU No. 13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama, akan tetapi pekerja mempunyai kewajiban untuk memberikan kontribusi pada kondisi tersebut dengan berperilaku yang bertanggung jawab. Setiap cedera atau kasus sakit akibat hubungan kerja, dapat dihindari dengan sistem kerja, peralatan substansi, *training* dan *supervise* yang tepat. Sakit, cedera dan perilaku yang tidak mendukung kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja akan mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja. Salah satu masalah yang hampir setiap hari terjadi di tempat kerja adalah kecelakaan yang menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan, seperti kerusakan peralatan, cedera tubuh, cacat bahkan kematian (Widayana dan Wiratama, 2014).

#### 2.2.1.4. Sebab-sebab Terjadinya Kecelakaan dalam Bekerja

Dalam pelaksanaannya K3 adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan yang pada akhirnya mampu meningkatkan sistem dan produktifitas kerja. Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tak diharapkan. Tak terduga oleh karena dibelakang peristiwa itu terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian materil maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat dan ditidak diinginkan.

Secara umum penyebab kecelakaan ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kelelahan (*fatigue*).
- b. Kondisi tempat kerja (*enviromental aspects*) dan pekerjaan yang tidak aman (*unsafe working condition*).
- c. Kurangnya penguasaan pekerja terhadap pekerjaan, ditengarai penyebab awalnya (*pre-cause*) adalah kurangnya training.
- d. Karakteristik dari pekerjaan itu sendiri.

Hubungan antara karakter pekerjaan dan kecelakaan kerja menjadi fokus bahasan yang cukup menarik dan membutuhkan perhatian tersendiri. Kecepatan kerja (*paced work*), pekerjaan yang dilakukan secara berulang (*short-cycle repetitive work*), pekerjaan-pekerjaan yang harus diawali dengan “pemanasan procedural”, beban kerja (*workload*), dan lamanya sebuah pekerjaan dilakukan (*workhours*) adalah beberapa karakteristik pekerjaan yang dimaksud dan penyebab-penyebab diatas bisa terjadi secara tunggal, simultan, maupun dalam sebuah rangkaian sebab-akibat (*cause consequences chain*) (Widayana dan Wiratama, 2014).

Dalam beberapa industri, kemungkinan terjadinya kecelakaan akibat kurang terjaganya keselamatan kerja lebih tinggi daripada yang lainnya. Sekitar dua dari tiga kecelakaan terjadi akibat orang jatuh,

terpeleset, tergelincir, tertimpa balok, dan kejatuhan benda ditempat kerja (Daryanto, 2001:2).

Suma'mur (1987:3) mengatakan bahwa 85% dari sebab-sebab kecelakaan adalah faktor manusia. Lebih lanjut Suma'mur mengatakan bahwa kecelakaan akibat kerja dapat menyebabkan 5 (lima) jenis kerugian (K) yakni: (1) kerusakan, (2) kekacauan organisasi, (3) keluhan dan kesedihan, (4) kelainan dan cacat, (5) kematian.

Secara umum terdapat dua hal pokok yang menyebabkan kecelakaan kerja (Suma'mur, 1985:9) yaitu:

- a) Tindak perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (*unsafe human acts*).
- b) Keadaan-keadaan lingkungan yang tidak aman (*unsafe conditions*).

Tasliman (1993:19-27) juga sependapat dengan Suma'mur bahwa kecelakaan dapat terjadi dengan sebab-sebab tertentu, yaitu:

1. Kesalahan manusia (*human error*), misalnya kebodohan atau ketidaktahuan, kemampuan keterampilan yang tidak memadai, tidak konsentrasi pada waktu bekerja, salah prosedur atau salah langkah, bekerja sembrono tanpa mengingat resiko, bekerja tanpa alat pelindung, mengambil resiko untung-untungan dan bekerja dengan senda gurau.
2. Kondisi yang tidak aman, misalnya tempat kerja yang tidak memenuhi syarat keselamatan kerja kondisi mesin yang berbahaya (*machinery hazards*), kondisi yang tidak aman pada pemindahan barang-barang serta alat-alat tangan yang kondisinya tidak aman.

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan, biasanya kecelakaan menyebabkan kerugian material dan penderitaan yang paling ringan sampai pada yang paling berat. Untuk menghindari resiko dari kecelakaan kerja sebaiknya dilakukan pencegahan seperti pemakaian alat pelindung diri (APD). Alat pelindung diri merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang

disekelilingnya. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja Indonesia (Widayana dan Wiratama, 2014).

Jenis APD adalah banyak macamnya menurut bagian tubuh yang dilindungi (Suma'mur PK, 1989: 296). Penggunaan alat pelindung diri dilaboraturium/perusahaan ditentukan berdasarkan kesesuaian dengan potensi bahaya yang ada. Beberapa alat pelindung diri yang dapat dipilih sesuai jenis dan tempat kerja antara lain:

- a. Kaca mata pengaman (*Safety Glasses*). Berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misalnya mengelas).
- b. Penutup telinga (*Ear Plug / Ear Muff*). Berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja ditempat yang bising.
- c. *Safety Helmet*. Berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa menegandai kepala secara langsung.
- d. Tali keselamatan (*safety belt*). Berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transpotasi ataupun peralatan lain yang serupa (mobil, pesawat, dan alat berat).
- e. Sepatu karet (sepatu boot). Berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja ditempat yang becek ataupun berlumpur. Kebanyakan dilapisi dengan metal untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat, benda panas, dan cairan kimia.
- f. Sepatu pelindung (*Safety shoes*). Seperti sepatu biasa, tetapi dari bahan kulit dilapisi metal dengan sol dari karet tebal dan kuat. Berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, dan cairan kimia.
- g. Sarung tangan. Berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekrja ditempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan. Bahan dan bentuk sarung tangan disesuaikan dengan fungsi masing-masing pekerjaan.
- h. Tali pengaman (*Safety herness*). Berfungsi sebagai pengaman saat bekerja diketinggian. Diwajibkan menggunakan alat ini diketinggian lebih dari 1,8 m.

- i. Masker (*Respirator*). Berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja ditempat dengan kualitas udara buruk (missal berdebu, beracun).
- j. Pelindung wajah (*Face Shield*). Berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja (misal pekerjaan mengerinda).
- k. Jas hujan (*Rain coat*). Berfungsi melindungi dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada waktu hujan atau sedang mencuci alat).

#### **2.2.1.5. Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir dalam Hedianto dkk (2014:3) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik anatar lain:

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

#### **2.2.2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada 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 perusahaannya.

Netisemito (2004) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Ahyari (1994) dalam Fatmawati (2012) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain 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. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sedarmayanti (2009: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan

Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan fisik:

- a) Pencahayaan
- b) Sirkulasi udara
- c) Warna
- d) Kebersihan
- e) Keamanan

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara

atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik.

a. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

### **2.2.2.1. Indikator Lingkungan Kerja**

Nitisemito (1996: 159) menyatakan bahwa lingkungan diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja. setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan didalam bekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja. 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 kelancaran dalam bekerja.

### 2.2.3. Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,1999). Kemudian Siagian (2002) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja.

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta,2002).

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. (Hasibuan, 2008:108).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat pekerja

dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi (Kusuma, 2016).

#### **2.2.3.1. Teori-teori Motivasi**

##### **1. Teori Abraham Maslow**

Teori motivasi Abraham Maslow (Robins, 2006) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a) Fisiologis: Antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b) Keamanan: Antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
- c) Sosial: Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
- d) Penghargaan: Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri: Dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

##### **2. Teori David McClelland**

Teori McClelland (Robins, 2006) mengatakan 3 poin, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c) Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

### **2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini dapat dikatakan sebagai faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang (Hasibuan, 2008:110), yang meliputi:

- a. Prestasi (Achievement)
- b. Pengakuan (Recognition)
- c. Pekerjaan itu sendiri (The work it self)
- d. Tanggung jawab (Responsibility)
- e. Pengembangan potensi individu (Advancement)

Sedangkan faktor Ekstrinsik (Faktor Higienis) meliputi:

- a. Gaji atau upah (Wages or Salaries)
- b. Kondisi kerja (Working Condition)
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (Company Policy and Administrator)
- d. Hubungan antar pribadi (Interpersonal Relation)
- e. Kualitas supervisi (Quality Supervisor)

### **2.2.3.3. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2008: 149), Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

#### **1) Motivasi Positif**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

- a. Material Incentive. Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang

wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

- b. Non Material Incentive. Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

## 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya Hasibuan (2008:150).

Anwar Prabu Mangkunegara, (2009 : 61) menyatakan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

#### **2.2.3.4. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Hasibuan (2008:123), yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### **2.2.4. Kinerja Karyawan**

Marwansyah (2010:228) mendefinisikan kinerja adalah “sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi dan Jauhar (2012:172) adalah ”apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. ”Smith dalam Priansadan Suwatno (2011:196) menyatakan bahwa, “*performance is output derives from processes, human otherwise*, “kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Hasibuan dalam Yani (2012:117), 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”. Lebih lanjut Moehariono (2009:60) mengemukakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” Sedarmayanti (2011:259) kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja dan pelaksanaan kerja yang berdaya guna. Sedangkan menurut Fahmi (2010:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

#### **2.2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam mengukur sebuah kinerja yang tidaklah mudah, dan untuk menciptakan suatu hasil kinerja pun haruslah benar-beber memahami apa target dari kinerja itu sendiri. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri dan semua kalangan harus memahami dan mengetahui faktor-faktor itu sehingga memiliki pedoman untuk meningkatkan kinerja.

Hersey, Blanchard, dan Jonson dalam Wibowo (2016:84) menengarai bahwa kebanyakan manager sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja. Akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaiman masalah tersebut terjadi.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84), yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager dan *team leader*.

- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terjadi dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *Attitude* (sikap), *Personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *Job Design*.

Mangkunegara (2005), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

- a. Faktor internal (*Dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

#### **2.2.4.2. Hubungan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Hubungan keselamatan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2009:162) selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Selain itu menurut Marwansyah

(2010:365) kesehatan karyawan mencakup kesehatan fisik dan mental. Kesehatan pekerja bisa terganggu karena penyakit, stress maupun kecelakaan. Program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pekerja secara mental, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih produktif.

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu mendapat perhatian sehingga mereka dapat bekerja secara sehat dan aman tanpa adanya resiko yang dapat membahayakan dirinya maupun masyarakat disekitar lingkungannya sehingga kinerja yang optimal dapat dicapai. Demi meningkatkan kinerja perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan. Jika syarat tersebut tidak dapat terpenuhi maka akan terjadi ketidaknyamanan kerja, gangguan kesehatan dan kecelakaan akibat kerja, yang dapat menyebabkan menurunnya daya kerja. Faktor-faktor tersebut harus dapat dikendalikan oleh perusahaan, karena apabila tidak dikendalikan atau dicegah dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan atau penyakit (Notoatmodjo, 2009:153).

Menurut Hasibuan (2010:188) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, K3 harus diutamakan pada masing-masing individu karyawan dengan memberikan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja. Dan apabila perusahaan memberikan perhatian kepada keselamatan dan kesehatan kerja maka tingkat kecelakaan dapat dikendalikan dan keselamatan menjadi optimal.

#### **2.2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud,2004) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

#### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Intan Deslinatika Putri (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam (Persero) TBK. Unit Pelabuhan Tarahan”, dengan metode Regresi Linear Sederhana bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ali Zaenal Abidin, Sarwani, Umi Rusilowati (2005) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indopelita Aircraft

Services, dengan metode Regresi Linear Sederhana bahwa variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan Wirna Juniati Hasibuan, Zuriani Ritonga (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lingga Tiga Sawit Kabupaten Labuhanbatu, dengan metode Regresi Linear Sederhana untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel *independent* (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* (Y) bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara)” dengan metode Regresi Linear Berganda bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Raka Kumarawati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar” dengan metode Slovin bahwa Motivasi Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Diani Dwi Trisianawati (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Bidan diinstalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang” dengan metode regresi linear berganda bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan sedangkan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan.

Penelitian yang dilakukan Ade Sofyan (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang”, dengan

Metode Regresi Linear Sederhana, bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Mulyadi (2013) dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Emitraco Investama Mandiri Devisi Engineering”, dengan metode Regresi Linear Sederhana, bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan Mersya Anjani, Hamida Nayati Utami, dan Arik Prasetya (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 2.1** *Penelitian Terdahulu*

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Data Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
<b>1</b>	Intan Deslinatika Putri (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero) TBK. Unit Pelabuhan Tarahan	Regresi Linear Sederhana	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<b>2</b>	Ali Zaenal Abidin, Sarwani, Umi Rusilowati (2005)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan pada PT. Indopelita Aircraft Services	Regresi Linear Sederhana	Secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
<b>3</b>	Wirna Juniati Hasibuan, Zuriani Ritonga (2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja	Karyawan pada PT. Lingga Tiga Sawit Kabupaten	Regresi Linear Sederhana	Berpengaruh signifikan dan positif terhadap

		Karyawan	Labuhanbatu		kinerja karyawan.
4	Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara	Regresi Linear Berganda	secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Raka Kumarawati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai	Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Slovin	Motivasi Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai
6	Diani Dwi Trisianawati (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Bidan	Bidan diinstalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan sedangkan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan
7	Mersya Anjani, Hamida Nayati	Pengaruh Keselamatan	Karyawan Pada PT.	Regresi Linear	secara simultan

	Utami, dan Arik Prasetya (2014)	dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton	Berganda	dan parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
--	---------------------------------	---	--	----------	--

*Sumber:* Data Diolah (2018)

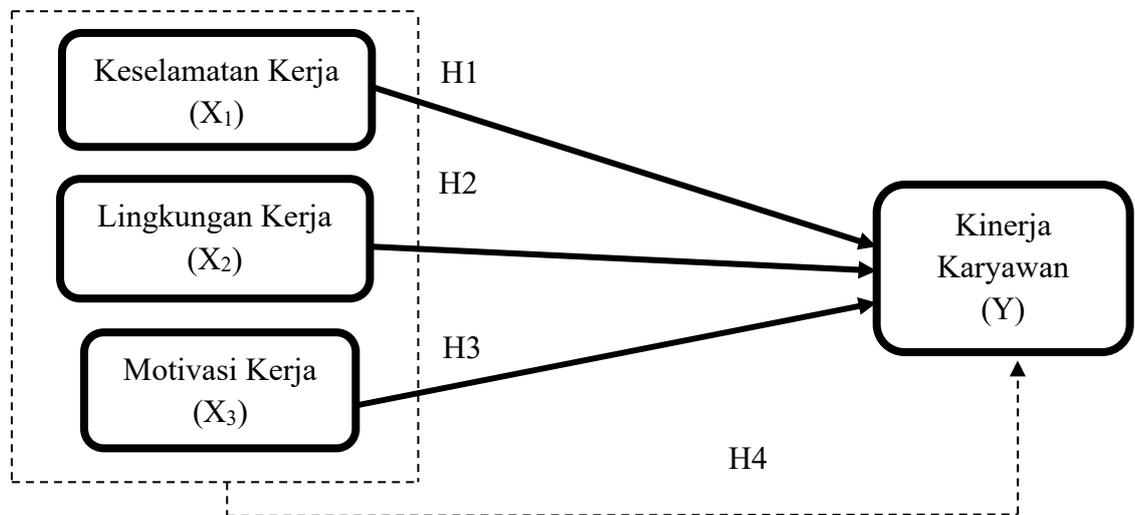
#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut Suma'mur (1987:1) keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Kesehatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat pengangkat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Selain itu menurut Simanjuntak (1994), kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan kata lain resiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu.

Menurut Ahyari (1994) dalam Fatmawati (2012) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan pekerjaan adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya (Romadhoni dkk, 2015).

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta,2002).

Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar pembentuk model hipotesis yang dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.2** Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > Pengaruh Secara Parsial
- - - - -> Pengaruh Secara Simultan

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu dan landasan teori yang dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Maluku dan Maluku Utara Area Ternate.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Maluku dan Maluku Utara Area Ternate.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Maluku dan Maluku Utara Area Ternate.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan anatar Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Maluku dan Maluku Utara Area Ternate.

## **2.6. Definisi Operasional**

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Maluku dan Maluku Utara Area Ternate. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan bebas (X) yang terdiri dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

**Tabel 2.2** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Item	Skala	No Kuesio- Ner
keselamatan kerja (X1)	Menurut Mangkunegara (2009:161) “keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja.	1. Perlindungan kerja	- APD untuk kecelakaan kerja	Ordina 1	1
			- Pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja	Ordina 1	2
		2. Penyediaan perlengkapan	- Peralatan APD dalam kondisi baik	Ordina 1	3
		3. Program sosialisasi keselamatan kerja	- Instruksi penggunaan APD	Ordina 1	4
			- Metode atau petunjuk kerja	Ordina 1	5
Lingkungan Kerja (X2)	Netisemito (2004) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Suasana kerja	- Suasana bersih membuat kenyamanan dalam bekerja	Ordina 1	1
			- Health safety environment (HSA)	Ordina 1	2
			- Lingkungan tenang bila pekerjaan terselesaikan	Ordina 1	3
			- Penerangan lampu dalam ruangan	Ordina 1	4

Variabel	Konsep	Indikator	Item	Skala	No Kuesio- Ner
Lingkungan Kerja (X2)		2. Hubungan dengan rekan kerja	- Menjalin hubungan baik dengan pimpinan	Ordinal	5
		3. Tersedianya fasilitas kerja	- Pemberian fasilitas	Ordinal	6
Motifasi Kerja (X3)	Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008:108).	1. Kebutuhan fisik	- Pemberian gaji	Ordinal	1
		2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	- Pemberian tunjangan	Ordinal	2
		3. Kebutuhan sosial	- Adanya interaksi bila melaksanakan pekerjaan	Ordinal	3
		4. Kebutuhan akan penghargaan	- Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan	Ordinal	4
		5. Kebutuhan perwujudan diri	- Pekerjaan yang menarik dan menantang	Ordinal	5

Variabel	Konsep	Indikator	Item	Skala	No Kuesio- Ner
Kinerja Karyawan (Y)	Marwansyah (2010:228) mendefinisikan keinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. kepadanya.	1. Kualita s	- Tingkat kualitas tinggi	Ordinal	1
			- Pemberian pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas menyelesai akan pekerjaan		
		2. Kuantita s	- Jumlah kerja yang melibihi	Ordinal	2
		3. Ketepat an waktu	- Bekerja tepat waktu	Ordinal	3
		4. Efektifi tas	- Memaksim alkan kerugian	Ordinal	4
5. Keman dirian	- Mampu menyelesai akan pekerjaan	Ordinal	5		

Sumber: Data Diolah (2018)

## 2.7. Metode dan Analisis Data

### 2.7.1. Metode Analisis Regresi Berganda

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan regresi linear berganda merupakan model yang akan menjelaskan pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Nilai Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Keselamatan Kerja
$X_2$	= Lingkungan Kerja
$X_3$	= Motivasi Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

### 2.7.2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden. Pada bagian ini akan disajikan frekuensi masing-masing variabel dan rata-rata item serta variabel. Dasar interpretasi skor menurut Sujana (2001 dalam kamis 2013:125). Dengan demikian kriteria untuk mendeskripsikan nilai *Mean* yang diperoleh setiap butir, indikator, dan variabel dapat dideskripsikan pada tabel berikut:

**Tabel 2.3** Dasar Interpretasi Skor Indikator Dalam Variabel Penelitian

No	Nilai / Skor	Interprestasi
1	1 – 1,8	Jelek/Rendah
2	> 1,8 – 2,6	Kurang
3	> 2,6 – 3,4	Cukup
4	> 3,4 – 4,2	Baik/Tinggi
5	4,2 – 5,0	Sangat Baik/Sangat Baik

**Sumber:** Sujana 2001 Dalam Kamis 2013

### 2.7.3. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan program SPSS *For Windows*, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis yang diajukan. Sebelum menganalisis data guna membuktikan hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 2.7.3.1. Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk menguji instrument, agar instrument tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya. Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrument peneliti mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Imam Ghozali, dalam (Pratiwi, 2017).

#### 2.7.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur instrument terhadap ketetapan (Konsisten) apabila dilakukan pengulangan. Menurut Arikunto

(2002:146), instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien  $\alpha \geq 0,6$ .

Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* yaitu:

- a. Apabila hasil koefisien  $\alpha >$  taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien  $\alpha <$  taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tidak reliabel.

## **2.8. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis linear berganda, dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Heterokedasitas, dan Uji Multikolinearitas.

### **2.8.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Oleh karena itu sebelum dilakukan pengujian lanjutan, dilakukan terlebih dahulu uji normalitas data menggunakan kurva normal P-P Plot. Kurva dikatakan terdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagram dan mengikuti model regresi. Begitu juga sebaliknya, apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

### **2.8.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen menjadi terganggu (Ghozali, 2005:19) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF lebih kecil dari angka 10, maka hal tersebut menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas antara variabel independen.

### 2.8.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* (perbedaan) dan *Residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *Variance* dari *Residual* satu pengamatan dan pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 2.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial dan simultan. Pengujian hipotesis secara parsial yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terkait, sementara itu satu atau lebih variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap atau dikontrol. Sedangkan pengujian secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

#### 2.9.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Kaidah pengambil keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terkait atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terkait atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

### **2.9.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji F) digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terkait.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terkait.