BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 KESELAMATAN KESEHATAN KERJA

2.1.1.1 PENGERTIAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA

Menurut (Mangkunegara (2003 : 159)Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal.Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan ekternal adalah bahaya yang terjadi dari luar.

Sedangkan menurut Warwich (2004 : 2)yang dimaksud dengankesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Sama'mur (2005 : 6)keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Kemudian menurut Manuaba (2004 : 193)kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontrak dengan energy (kinetik, listrik, kimiawi dan lainlain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan.

Kecelakaan menurut (Mangkunegara (2003 : 160) sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan.kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman. Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan.

Menurut Mangkunegara (2003 : 161)keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Dari defenisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut.
Kecelakaan akan selalu disertai kerugian materrial maupun penderitaan dari yang paling rigan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

Diantara kondisi yang kurang aman salah satu adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, lay-out yang berbahaya ditempatkan dengan

pekerja,pelindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi TerjadinyaKecelakaan Kerja

Para ahli banyak yang menduga bahwa 4 dari 5 kecelakaan yang ter2jadi penyebabnya adalah mausia, karenanya program keselamatan kerja harus banyak memusatkan pada aspek teknisnya. Sedangkan menurut (Manuaba, 2004:164)menyatakan bahwa penyebab-penyebab kecelakaan kerja adalah :

a. Perbuatan manusia yang tidak aman

1) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenanggagal mengamankan atau memperingatkan seseorang

2) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman

3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja\

4) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik /tidak aman

5) Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik/tidak aman

6) Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya

7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampui batas

b. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman

1) Alat pengaman yang kurang/ tidak bekerja

2) Tidak ada pengaman

3) Adanya kondisi tidak aman

4) Design yang kurang baik

5) Pengaturan proses kerja yag berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlali berat, jalan yang sempit/tidak teratur

6) Penerangan,ventilasi kurang baik

7) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman

Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari :

a. Tidak memakai alat-alat pelindung diri

b. Tidak memperhatikan posisi saat sedang bekerja

c. Cara menggunakan perkakas yang salah

d. Tata cara kerja dan ketertiban yang tidak dipatuhi (Warwich, 2004 :3)

Kecelakaan jarang disebabkan oleh suatu faktor, penggolongan menurut jenis akan dapat menunjukan peristiwa yang langsung mengakibatkan kecelakaan dan menyatakan bagaimana suatu benda atau zat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Menurut organisasi perburuhan internasional, klasifikasi berdasakan jenis kecelakaan adalah :

a. Terjatuh

b. Tertimpa benda tajam

c. Tertumbuk atau terkea benda-benda

d. Terjepit oleh benda

e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan

f. Pengaruh suhu tinggi

g. Terkena arus listrik

h. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya. (Suma'mur, 2005).

Peristiwa kecelakaan akan selalu disertai dengan merugikan materi ataupun penderitaan terhadap karyawan dan keluarganya. Menurut sifatnya kecelakaan dibagi atas :

a. Luka ringan, apabila si korban kurang dari 3 minggu telah dapat bekerja kembali seperti biasa.

b. Luka berat, apabila sikorban lebih dari 3 minggu baru dapat bekerja kembali.

c. Tewas/mati, apabila sikorban meninggal 24 jam setelah kecelakaan.

Selain luka-luka dan kematian, kecelakaan kerja dapat pula mengakibatkan kerugian karena terganggunya aktivitas kerja, kerusakan alat-alat, lingkugan dan menurunnya moral karyawan terutama bagi mereka yang langsung memahami atau melihat terjadinya kecelakaan tersebut.

Berdasarkan kerugian yang diderita oleh perusahaan biasanya dapat diukur dengan jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan karena terjadinya kecelakaan.

2.1.1.3 Indikator Program Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Sama'mur (2005 : 7),ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perharian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya.

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

a. Alat-alat perlindung kerja

b. Ruang kerja yang aman

c. Penggunaan peralatan kerja

d. Ruang kerja yang sehat

e. Penerangan diruang kerja

2.1.1.4 Tujuan Program Keselamatan Kesehatan Kerja

Seorang ahli dalam bidang keselamatan kerja Willie (2006)mengatakan bahwa program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan penting yakni :

a. Berdasarkan perikemanusiaan. Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga.

b. Berdasarkan Undang-Undang. Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda

c. Berdasarkan Ekonomi. Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan.(Moekijat, 2004 : 14).

Program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga akan menunjukan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena keselamatan dan

kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja.

Sasaran dari program keselamatan kerja adalah untuk memenuhi kepentingan bersama, antara lain adalah :

b. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yag mungkin timbul pada setiap tempat kerja

c. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan

d. Perusahaan senantiasa dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin, alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab.

Adapun tujuan dari program pencegahan kecelakaan ini adalah mewujudkan suasana kerja yang mengembirakan, salah satu faktor yag sangat penting dalam memberikan rasa tentram,semangat kerja karyawan sehingga dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan prodiksi dan produktivitas kerja.

2.1.2Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora, 2004:541). Kompensasi akan mempuyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak.Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu

bagi organisasi.Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Menurut Gary Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuaransi.

Menurut Henry Simamora (2004: 441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2002 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009 : 181) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan.Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 121) antara lain :

1 **Ikatan Kerjasama**

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2 Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhasn fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3 Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4 Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5 Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6 Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7 Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8 Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

1. Kompensasi yang berbentuk financial

Kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2007 : 46) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut R. Wayne Mondy (2008 : 5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseporang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya. Adapun Mathis (2006 : 420) mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja.

Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan nonmoneter. Mathis juga menjabarkan jenis kompensasi langsung berupa :

a. Gaji Pokok

   Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji.Mathis mendefinisikan upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu

kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

b. Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung menurut Mathis dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional.

Nawawi (2008 : 316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

   Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

   Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program

pemberian penghagaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

3. Insentif

   Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

   Dalam manifestasinya dapat dibedakan menjadi :

   a. Kompensasi Total

      Kompensasi ini adalah keseluruhan penghargaan / ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi.Komponennya terdiri dari ketiga jenis kompensasi tersebut diatas, yakni gaji / upah, beberapa jenis kompensasi tidak langsung dan insentif.

   b. Kompensasi Khusus

      Kompensasi ini juga disebut juga Penghasilan Tambahan yakni penghargaan / ganjaran yang diberikan kepada pekerja dengan status tertentu dalam organisasi / perusahan.Kompensasi ini biasanya diberikan secara khusus untuk manajer tingkat atas.

Bentuknya antara lain berupa kendaraan perusahaan, tempat tinggal, dan lain-lain.

Terdapat bermacam-macam definisi dan pengklasifikasian jenis-jenis kompensasi, akan tetapi sejalan dengan tujuan penulisan dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab terdahulu maka penulis memusatkan landasan teoritikal akan jenis kompensasi ini pada kompensasi finansial yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansial yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2000:128) antara lain :

1. **Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

   Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai "penawaran" yang melimpah upah cenderung menurun

2. **Kemampuan Untuk Membayar**

   Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan

membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat yang berarti posisi "*bargaining*" karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas.Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

6. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung

tinggi.Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebalik nya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan

2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan

4) Fasilitas yang memadai

2.1.3KINERJA KARYAWAN

2.1.3.1 PENGERTIAN KINERJA

Menurut Wibowo (2007)kinerja berasal dari pengertian *Performance,*yangartinya sebagai hasil kerja/ prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasi kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Siagian (2003 : 166)menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal penting,dimana jika kinerja baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan baik pula.

Selanjutnya Rivai (2009 : 309)mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2004 : 34)mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Sedangkan menurut Manullang (2005)mengatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilan seorang individu atau kelompok kerja sesuai job deskription mereka masing-masing.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, dan juga merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam pemerintahan, (Rivai, 2004:309).

Menurut Hasibuan, (2001:34) 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.

Menurut Miner (1988 : 14), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Miner memberi dua variabel yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu sebagai berikut:

a) Variabel hasil perilaku organisasi, yaitu mencakup perilaku dan sikap individu, keterlibatanbdalam pekerjaan, dan partisipasi kerja.
b) Variabel hasil yang telah dicapai untuk suatu kinerja, yaitu mencakup empat dimensi kinerja yang terdiri atas:
    1) Kualitas output (*quality of output*)
    2) Kuantitas output (*quantity of output*)

3) Waktu kerja (*time of output*)

4) Kerjasama dengan rekan kerja yang lain (*cooperation with other's work)*

Keempat dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain, misalnya kerjasama yang baik antar rekan kerja dipengaruhi langsung oleh kualitas dan kuantitas output masing-masing individu.

Kinerja adalah hasil diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented dan non forpit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunayi hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi (amstrog dan baron, 1998 :15)

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi, kualitas, kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan terhadap suatu perusahaan.

2.1.3.2Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gomez (2001) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evalution*), maka ada delapan indikator yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

a). Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

b). Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.

c). Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d). Kreatifitas (*Creativenes*)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e). Kerjasama (*Cooperative*)

Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.

f). Inisiatif (*Iniatiative*)

Keaslian ide-ide yangdisampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.

g). Ketergantungan (*Dependerability*)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

h). Kualitas Personil (*Personal Quality*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integrasi pribadi

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi

dinamikapertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) Mengemukan "penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya".

Menurut Henry Simamora (338 : 2004) mengemukakan " penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan".

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi pelaksanakan kinerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2006 : 313) mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu, yang bertujuan untuk:
    a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
    b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
    c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.

2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan, dirancang secara tepat agar sistem penilaian ini dapat membantu, yakni :
    a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
    b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan dan kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
    c. Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia yang mendorong motivasi serta kontribusi kerja pada perusahaan.
    d. Merupakan instrumen bagi karyawan untuk mengevaluasi diri serta mengembangkan diri dalam perencanaan karir.
    e. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi.
    f. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

2.1.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2005:58) adalah:

a. Performance Improvement

   Untuk memperbaiki kinerja pegawai, menajer, dan supervisor dimasa yang *Compensation Adjustment*

Untuk membantu dalam pengambilan keputusan penentuan siapa yang seharusnya menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk upah, bonus, ataupun bentuk lainnya yang didasarkan pada sistem merit.

b. *Placement Decisions*

Untuk promosi, transfer ataupun penurunan jabatan atau pangkat biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat antisipatif.

c. Training and Development Need

Untuk melakukan pelatihan, sehingga setiap karyawan selalu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri.

d. Career Planning and Development

Untuk proses pengambilan keputusan utamanya tentang karier spesifik dari karyawan, sebagaai tahapan untuk pengembangan diri pegawai.

e. Staffing Process Deficiencies

Untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

f. Informational Inaccuracies

Untuk mengetahui adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, atau hal lain dari sistem SDM. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan memperkerjakan karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

g. Job Design Errors

Untuk mengetahui kesalahan dalam rancangan pekerjaan atau kurang tepat.

h. *Equal Employment Opportunity*

Untuk menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah merupakan sesuatu yang diskriminatif

i. *External Challenges*

Untuk mengetahui pengaruh faktor ekternal seperti keluarga, finansial, kesehatan ataupun masalah-masalah lainnya, terhadap kinerjanya.

j. *Feedback to Human Resources*

Untuk mengetahui kinerja dari fungsi departemen.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini dapat disajikan penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti lain, sehingga dapat membedakan keoriginalitasan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muljani (2002) Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah	1.Variabel 2.Hasil penelitian sama-sama memiliki pengaruh positif	1.Tempat penelitian 2.Populasi 3.Sample

No	Nama dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga kinerja meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.		
2	Cintya Windriya WanodyaMochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Hasilanalisis menunjukkanbahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultanberpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.	1.Variabel 2.gambar kerangka pemikiran	1.tempat penelitian 2. tahun penelitian 3. sample
3.	Fandi Akhmad Yani (2009), Pengaruh program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Yani Putra Raya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari Komitmen *Top Management* terhadap K3 (X1), Peraturan dan Prosedur K3 (X2), Komunikasi Pekerja (X3), Kompetensi Pekerja (X4), Lingkungan Kerja (X5), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh	1.Variable X1, dan Y 2.Hasil penelitian sama – sama memiliki pengaruh yang sama positif terhadap kinerja karyawan	1. lokasi dan waktu penelitian 2.tahun penelitian

No	Nama dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		signifikan terhadap variabel Kinerja		
4.	Rachma Attamimi (2007), Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wainibe Wood Industry Bagian Produksi.	variabel peralatan dan perlengkapan kerja, lingkungan kerja, cara kerja, kondisi kerja, penggunaan bahan produksi dan hubungan sosial antar karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT WWI	1.Variable X1 dan X2 2. hasil penilitian sama- sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja	1.tempat penelitian 2.populasi 3.sample 4.tahun penelitian
5	Mawar (2007). pengaruh kompensasi , pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Askes (Persero) Kantor Cabang Denpasar	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai PT Askes (Persero) Kantor Cabang Denpasar.	1.variabel X2 dan y 2. hasil penilitan kepemimpinan sama – sama memiliki pengaruh positif	1.tempat 2.populasi 3.sample. 4.tahun penelitian
6	Muhamad husni (2009) Pengaruh program K3 dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT.Wijaya Karya (Persero) TBK Pekanbaru	variabel program K3 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru	1.Variabel X1,X2,dan Y sama 2. menunjukkan bahwa program k3 dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar terhadap kinerja karyawan	1.tempat 2.populasi 3.sample. 4.tahun penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Keselamatan kesehatan kerja akan mempunyai dampak langsung terhadap menurun atau meningkatnya kinerja karyawan hal ini dikarenakan ketika program keselamatan dan kesehatan kerja berjalan dengan baik secara tidak langsung akan memberikan rasa aman dan tenang dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya apabila program keselamatan kesehatan kerja tidak berjalan dengan baik secara tidak langsung akan membuat karyawan kurang merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menurun.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, ketika kompensasi berjalan dengan baik maka akan membuat para karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya namun ketika pemberian kompensasi belum berjalan dengan baik akan berdampak pada menurunnyakinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Keterkaitan antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cidera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2010:162),dalam Indria Al Kautsar Bambang Swasto S Mochammad Al Musadieq (2013) selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan 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.Berdasarkan pendapat Mangkunegara ini, maka hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan bisa bersifat tidak langsung.

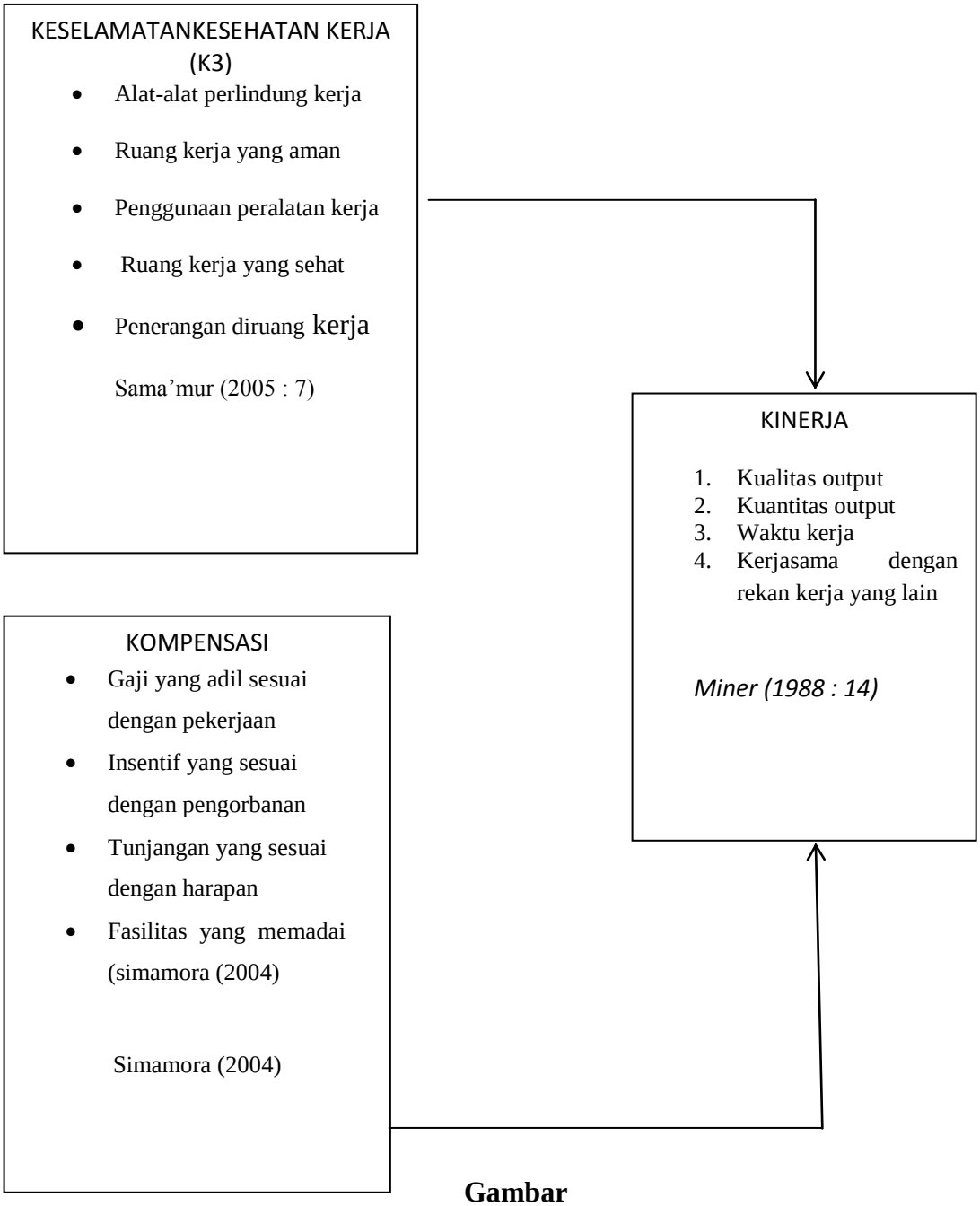
Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja.Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan yang telah diungkapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia.Dengan adanya jaminan atau program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan kinerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2.4 Keterkaitan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.



Gambar

2.1 Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Umi Narimawaty (2007 : 73) “hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara dalam penelitian ini bahwa hipotesis :

1. Keselamatan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT .Trisakti Manunggal Perkasa Internasional cukup berjalan dengan baik
2. Peningkatan Kinerja karyawan pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasuional cukup ditentukan oleh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
3. Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional cukup ditentuksan oleh peningkatan kinerja karyawan