

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensinya secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. (M. Yani, 2012).

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan kedalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.” Pengertian MSDM yang dikemukakan di atas, dapat diketengahkan beberapa paradigma seperti berikut:

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan

2. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan berkewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktifitas.
3. Sumber daya finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan pengelola SDM dan untuk meningkatkan kualitas SDM.
4. Memperlakukan karyawan secara manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlakuan manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihormati, dihargai dan diperlakukan sesuai dengan hak-hak asasi manusia sehingga akan berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggungjawab dan kemauan untuk bekerja sama demi kemajuan perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggungjawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi

dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2. Kesehatan Kerja

(M.Yani, 2012) Merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, maka karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman kerja atau luar teman kerja dengan lingkungan yang nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

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

Kesehatan kerja ialah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar karyawan atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial

produktif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja sebagai penggerak s u a t u aset perusahaan. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja. ILO/WHO menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan social yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari resiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi maupun psikologi dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

(Kurniawidjaja meily,2010) Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya." Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerja-an, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental kesehatan mencakup seluruh aspek ke•hidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Kesehatan kerja merupakan aturan–aturan dan usaha–usaha untuk menjaga

1. Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis

Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.

2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan

Bekerja dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.

3. Perlindungan Karyawan

Merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2.3 Keselamatan Kerja

(Sumakmur.1996) Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

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

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

Adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi:

1. Metode kerja

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

2. Lingkungan Kerja

Lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

3. Mesin dan Peralatan

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

Penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu:

1. Kondisi berbahaya, yaitu kondisi yang tidak aman dari: mesin, perakitan, pesawat, bahan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan, dan cara kerja.
2. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain: kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan, cacat tubuh yang tidak kentara, kelelahan dan kelesuhan, sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

2.4 Keselamatan dan kesehatan Kerja

(Sumakmur,1996) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin agar seluruh karyawan bisa bekerja secara selamat dan selalu dalam keadaan sehat selama berada diwilayah lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohaniah.

2.4.1 Tujuan keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan dan kesehatan jasmani dan rohani karyawan serta hasil karya dan budayanya, Ruang Lingkup kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja adalah sebagai berikut :

1. Memelihara lingkungan hidup yang sehat.
2. Menjaga dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
3. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan dan merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

4. Mencegah dan mengobati keracunan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.

2.4.2 Fungsi-fungsi keselamatan dan kesehatan kerja

1. Fungsi dari keselamatan kerja.
 - a. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
 - b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
 - c. Terapkan, dokumentasi dan informasikan rekan lain dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
 - d. Ukur, periksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya (Sucipto, 2014).
2. Fungsi Kesehatan kerja.
 - a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan ditempat kerja.
 - b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan prorgansasian dan praktek kerja termasuk dalam desain tempat kerja.
 - c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
 - d. Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja.
 - e. Terlihat proses rehabilitas.
 - f. Mengelola P3k dan tindakan darurat. (Sucipto, 2014).

2.4.3 Program Keselamatan dan Kesehatan kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang wajib ada bagi semua perusahaan. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu :

1. Mencegah, mengurangi, dan meminimkan kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, bahaya peledakan
3. Membuat sarana sebagai jalan untuk menyelamatkan diri pada saat terjadinya kebakaran atau kejadian lain yang membahayakan
4. Memberikan alat pelindung diri pada karyawan (APD)

5. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat pekerjaan baik secara psikis maupun fisik
6. Memelihara kebersihan lingkungan dan ketertiban
7. Menyempurnakan pengawasan atas pekerjaan yang mempunyai potensi kecelakaan tinggi.

2.5 Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

(Rudi Suardi, 2007) Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja tidak terlepas pembahasan manajemen secara umum karena manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan. Adapun unsur-unsur manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terdiri dari manusia material atau bahan-bahan, mesin dan peralatan, dana dan metode secara garis besar dengan prinsip pemecahan masalah yang dianut maka unsur-unsur dapat berupa sumber bahaya apabila tidak memenuhi persyaratan yang diterapkan.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.: PER.05/MEN/1996, Sistem Manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sistem manajemen wajib diterapkan pada kontraktor dengan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan mengandung potensi bahaya.

Program manajemen tentang kesehatan dan keselamatan kerja

1. Kepemimpinan dan administrasinya
2. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terpadu
3. Pengawasan
4. Analisis pekerjaan dan prosedural
5. Penelitian dan analisis pekerjaan
6. Latihan bagi tenaga kerja

7. Pelayanan kesehatan kerja
8. Penyediaan alat pelindung diri
9. Peningkatan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
10. Sistem pemeriksaan

2.6 Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

(Komang ardana,2012) Pada Secara urnurn kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebelumnya. Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja dapat dirarnalkan atau diduga dari sernula jika perbuatan dan kondisi tidak rnernenuhi persyaratan. Maka dari itu kewajiban berbuat secara selarnat, dan rnengatur peralatan dan perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh Undang-Undang adalah suatu cara untuk rnencegah terjadinya kecelakaan. Undang-Undang Keselarnatan Kerja, Lernbaga Negara Nornor 1 tahun 1970 adalah Undang-Undang Keselarnatan Kerja yang berlaku secara nasional diseluruh wilayah hukurn Republik Indonesia dan rnerupakan induk dari seluruh peraturan keselarnatan kerja yang berada dibawahnya. Meskipun judulnya disebut Undang-Undang Keselarnatan Kerja sesuai dengan bunyi Pasal 18 namun materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja

2.7 Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

(wibowo,2013) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

(Menurut Hasibuan, 2002), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Mathis dan Jackson 2000) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan factor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu :

- a. Kemampuan Individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. Usaha yang dilakukan seperti menegakkan kedisiplinan kerja dalam melakukan pekerjaan.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara,2011), factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu :

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari ikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pencapaian yang di peroleh karyawan dalam melaksanakan tugas - tugas yang

telah di instruksikan dan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan dan mampu menghasilkan output yang berkualitas dengan seefisien mungkin dan mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan sehingga mampu menghasilkan produk kualitas terbaik dengan waktu yang sangat efisien. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan itu sendiri, dimana kemampuan seorang karyawan sangatlah diperhatikan dalam penilain sebuah kinerja karena akan menjadi salah satu indikator penilaian kinerja, selain kualitas kuantitas akan menjadi salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam hal ini dengan kemampuan atau kualitas kinerja seorang karyawan semakin baik tentu akan semakin besar juga kuantitas hasil kinerja yang di berikan oleh seorang karyawan yang dibantu oleh dukungan lingkungan yang aman dan nyaman.

2. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan pengumpulan data kinerja para karyawan sepanjang masa evaluasi kinerja melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan kemudian membandingkannya dengan standar kinerja karyawan. (wirawan, 2005)

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual sebagai berikut :

- a. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja karyawan yang dilakukan untuk mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- b. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- c. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.

- d. *Availability*, yaitu tingkan ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketetapan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- e. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaanya tanpa bantuan bimbingan dari pengawanya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, sebagai bahan kajian dari penelitian terdahulu adalah sebagai berikut.

No	Nama	Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nining wahyuni Tahun 2008	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan karyawam	keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
2.	Multazam HT Tahun 2015	Pengaruh keselamatan dan kesehatan Kinerja	Validitas Keselamatan (X_1) dan Kesehatan (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh positif pada kinerja karyawan
3.	Agatha Finona Fatoni 2017	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja(K3) terhadap kinerja karyawan	Mengetahui program keselamatan dan kesahatan kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Variable pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan
4.	Lis ayu wildari Tahun 2019	Analisis pengaruh keselamatan dan	Untuk mengetahui	Variable pengaruh

		kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja kontruksi	variable pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja	keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan
--	--	--	---	--

