

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu peran yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan. Definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan tentunya masyarakat Yusuf (2018)

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja dalam hal ini adalah Laporan Kinerja BPBD merupakan perwujudan dari kinerja dalam pencapaian tujuan/sasaran strategis yang mengacu pada Renstra Tahun 2016-2021 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2020. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama BPBD Kabupaten Bangli tahun 2020 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Target dan Realisasi capaian kinerja dinas Pemadam kebakaran
Kabupaten Bangli 2020**

No	Indikator	Satuan	Target Renstra SKPD Tahun ke-		Realisasi Capaian Tahun ke-	
			2019	2020	2019	2020
1	Persentase desa/kel Tangguh bencana	%	60	62,5	60,45	69,23
2	Cakupan Pelayanan Penanganan Bencana	%	73	78	75,6	79,8
3	Presentase petugas damkar yang dilatih dalam penanggulangan kebakaran	%	80	83,33	90	100
4	Persentase rencana pemulihan pasca bencana yang berhasil direalisasikan	%	30,77	40	17,33	36,89

Sumber: Laporan BPBD Kabupaten Bangli 2020

Dalam tahun 2020, BPBD Kabupaten Bangli menetapkan sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja sasaran yang merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ingin dicapai. Dengan pencapaian indikator sasaran strategis sebagai berikut :

- 1) Indikator Persentase desa/kel tangguh bencana dengan capaian kinerja Melebihi / Melampaui Target atau (69,23 %)
- 2) Indikator Cakupan Pelayanan Penanganan Bencana capaian kinerja Melebihi / Melampaui Target atau (79,8 %)
- 3) Indikator Presentase petugas damkar yang dilatih dalam penanggulangan kebakaran capaian kinerja Melebihi / melampaui Target atau (100 %)
- 4) Indikator Persentase rencana pemulihan pasca bencana yang berhasil direalisasikan Tidak Mencapai Target atau (36,89 %)

Indikator Persentase rencana pemulihan pasca bencana yang berhasil direalisasikan capaian kinerja Tidak Mencapai Target atau (36,89%). Anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi Tahun 2020 serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai, dianggarkan melalui DPA- SKPD Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bangli sejumlah Rp.8.493.613.237,- Dengan realisasi sebesar Rp. 7.915.747.204,- Dan anggaran APBN melalui BNPB senilai Rp.192.544.000,- untuk Pengembangan Desa Tangguh Bencana. Pada Tahun 2019-2020 tingkat Persentase rencana pemulihan pasca bencana yang berhasil direalisasikan dikatakan tidak mencapai target atau belum tercapai secara maksimal akibat Jumlah wilayah manajemen kebakaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Amin (2011), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Dari tahun ke tahun perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi

peningkatan intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelelahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan, dan latihan kerja adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah keadaan dan kondisi pegawai yaitu yang menjadi faktor memengaruhi keputusan pegawai dalam bekerja. Berikut data angka kecelakaan yang terjadi pada petugas pemadam kebakaran kota Bangli dari Tahun 2015 - 2018.

Tabel 1.2
Data Kecelakaan Karyawan
Pada dinas pemadam kebakaran kabupaten Bangli
Tahun 2015-2018

	Tahun (Jumlah korban dan bencana kebakaran)								frekuensi	
Parameter	2015		2016		2017		2018		KK	BK
Penilaian	KK	BK	KK	BK	KK	BK	KK	BK		
Ringan	6	10	8	12	8	11	7	14	31	49
Sedang	2		1		2		3		8	
Berat	0		0		0		0		0	

Sumber: BPBD Kabupaten Bangli 2018

*KK: Kecelakaan kerja

*BK: Bencana kebakaran

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tingkat kecelakaan karyawan pada dinas pemadam kebakaran mengalami peningkatan dari tahun 2015

sampai dengan 2018. Kecelakaan ringan sendiri seperti kaki terkilir, terpeleset, tangan terkilir. Dinas pemadam kebakaran Kabupaten Bangli menetapkan kategori kecelakaan kerja (zero accident) yaitu:

- 1) Kecelakaan kerja yang menyebabkan karyawan tidak dapat kembali bekerja 2x24 jam.
- 2) Kecelakaan kerja yang merupakan terhentinya proses kerja maupun kerusakan alat yang melebihi shift kerja normal.

Peneliti melakukan wawancara ringkas yang difokuskan pada hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Bangli. Hasilnya yaitu, dari 10 yang diwawancarai mengatakan bahwa faktor keselamatan dan kesehatan kerja atau yang sering disebut K3 sangat penting diperhatikan untuk menjaga pegawai agar tetap aman, dan tentunya akan membentuk kualitas kerja yang memuaskan. Beberapa penelitian mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wangi (2020) mengemukakan bahwa dalam penelitiannya keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2020) bahwa dalam penelitiannya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain Keselamatan dan Kesehatan kerja, Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Kepuasan kerja merupakan hal yang

penting yang Dimiliki individu dalam bekerja, setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Priansa (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Salah satu indikator Kepuasan kerja adalah balas jasa yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Adapun balas jasa yang diterima pegawai dinas pemadam kebakaran kabupaten Bangli seperti Tabel 1.3

Tabel 1.3
Jumlah dan Jenis Imbalan / Balas Jasa
Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bangli Tahun 2020

No	Jenis Imbalan / Balas Jasa	Jumlah (Rp)
1	Gaji	142.500.000
2	BPJS Kesehatan	16.834.370
3	BPJS Ketenagakerjaan	28.259.000
4	Tunjangan Golongan	33.216.000
Jumlah Imbalan		223.216.370

Sumber: Pemadam kebakaran kota Bangli 2020

Dari Tabel 1.3 terlihat bahwa imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan terdiri dari 4 jenis yaitu gaji yang diberikan berdasarkan kinerja yang besarnya bervariasi namun rata-rata sudah di atas UMK Kabupaten Bangli yang besarnya Rp 2.494.810, BPJS kesehatan diberikan sebesar 4% dari gaji pokok, BPJS ketenagakerjaan diberikan sebesar 6,54% dari gaji pokok, dan tunjangan golongan sebesar rata-rata Rp 1.500.000 perorang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara 10 orang pegawai dinas pemadam kebakaran yang diwawancarai

mengatakan bahwa Imbalan yang diterima pegawai bervariasi berdasarkan golongan. tunjangan, uang lauk pauk, serta uang kejadian diberikan secara merata setiap bulan. namun balas jasa lainnya seperti tunjangan hari raya, service, tanda penghargaan seperti *reward* untuk pegawai yang berprestasi belum diberikan, sehingga menurut pegawai hal ini kurang memenuhi rasa keadilan. Berdasarkan uraian di atas terlihat balas jasa yang diterima pegawai dinas pemadam kebakaran kabupaten bangli masih kurang memenuhi harapan. Terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuniati (2016). Yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Subakti (2013) Yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kesehatan dan keselamatan kerja, dan juga kepuasan kerja, faktor kepemimpinan juga sangat berperan dalam menunjang kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya Arianty (2015). Sehubungan dengan pentingnya peran kepemimpinan dalam menunjang kinerja karyawan maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Salah satu indikator kepemimpinan adalah ketegasan yang dimaksudkan

yaitu sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang atau berlarut-larut demi kelancaran dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai dinas pemadam kebakaran, adapun permasalahan atau *issue* yang berkaitan dengan kepemimpinan pada dinas pemadam kebakaran yaitu setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan pegawai pada saat melakukan kegiatan dengan cara yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Maksudnya kurang tegasnya pimpinan dalam mengkoordinasi bawahannya. Ini akan menyebabkan terganggunya kelancaran pada saat bekerja. Beberapa penelitian mengenai Kepemimpinan terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paripurna (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun Waruwu (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka akan berdampak pada kualitas kinerja yang diberikan oleh pegawai. Begitupun sebaliknya.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Bangli dan *research* GAP di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Bangli”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan terkait penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bangli?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam Kebakaran Kabupaten Bangli?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam Kebakaran Kabupaten Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

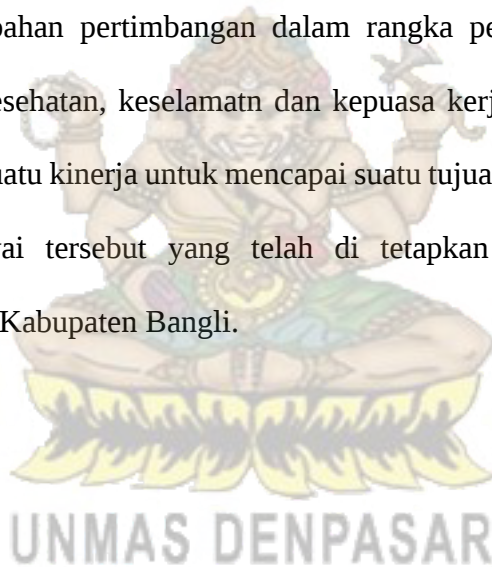
Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bangli
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bangli.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bangli.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah disampaikan diatas diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan yang luas, serta dapat dijadikan referensi di lingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pihak pihak yang berkepentingan.
- 2) Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka penyempurnaan kebijakan program kesehatan, keselamatan dan kepuasa kerja dimana suatu pegawai memiliki suatu kinerja untuk mencapai suatu tujuan yang ingin tercapai dari diri pegawai tersebut yang telah di tetapkan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bangli.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 2019. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan.

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk

mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1) Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja disebut Sistem Manajemen K3 sesuai yang tertuang dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER. 05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3. Undang undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja yaitu undangundang UAP Tahun 1930 undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut Fajar dan (2015:102) keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

Menurut Wirawan (2015:506) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Mangkunegara (2016:161) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai. Menurut Ramli (2010) menyatakan bahwa Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3. SMK3 dilaksanakan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktifitas tinggi. Menurut OHSAS 18001 sistem manajemen K3 merupakan suatu set elemen-elemen yang saling berkaitan untuk menetapkan kebijakan dan sasaran untuk mencapai objektif tersebut. Oleh karena itu yang dimaksud dengan SMK3 menurut penulis adalah suatu sistem manajemen yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang aman dan berproduktifitas baik.

Menurut Hadipoetro (2014:33) menyatakan bahwa teori gunung es dikemukakan oleh Birds yang telah memodifikasi teori Henrich. Sumber bahaya dapat berasal dari lingkungan kerja maupun perilaku manusia.

Bahaya kerja mengikuti pola sesuai dengan karakteristik tempat kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk sejumlah tertentu sumber bahaya ini akan terjadi kecelakaan yang bersifat fatal, serius atau hanya kerusakan material dalam perbandingan tertentu.

2) Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut wakhid (2018) Tujuan kesehatan kerja yaitu:

- a) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.
- b) Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c) Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
- d) Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Faktor-faktor kesehatan dan keselamatan kerja

faktor penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia, berupa tindak perbuatan manusia yang tidak mengalami keselamatan seperti tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD), bekerja tidak sesuai prosedur, bekerja sambil bergurau, menaruh alat atau barang tidak benar, sikap kerja yang tidak benar, bekerja di dekat alat yang berputar, kelelahan, kebosanan dan sebagainya. Selain faktor manusia juga disebabkan faktor lingkungan, berupa keadaan lingkungan yang tidak aman, seperti mesin tanpa pengaman, peralatan kerja yang sudah tidak baik tetapi masih dipakai, penerangan yang kurang memadai, tata ruang kerja tidak sesuai, cuaca, kebisingan, dan lantai kerja licin. Pengendalian risiko yang dapat

dilakukan pada risiko terjadinya kecelakaan kerja adalah inspeksi K3 harian untuk pemakaian APD (Alat Pelindung Diri) lengkap, memperketat pengawasan manajemen terhadap pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri, menyediakan dan melengkapi rambu-rambu keselamatan di proyek konstruksi (Sepang, 2013). Hal ini sesuai dengan undang-undang No. 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Pemberian APD pada karyawan harus diikuti dengan prosedur dasarnya dan diinformasikan akan bahaya yang diakibatkan serta dilatih bagaimana cara memakai serta merawat yang benar.

4) Indikator Kesehatan dan keselamatan Kerja

Menurut Nurhidayanti (2017), indikator kesehatan dan keselamatan karyawan terdiri dari:

a) Keadaan dan kondisi pegawai

adalah keadaan yang dialami oleh pegawai pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.

b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktifitas pegawai dalam bekerja.

c) Perlindungan pegawai

Perlindungan pegawai merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan pegawai.

d) Tempat kerja Adalah merupakan lokasi dimana para pegawai melaksanakan aktifitas kerjanya.

- e) Mesin dan peralatan Adalah bagian dari kegiatan operasional yang digunakan untuk proses penyelesaian pekerjaan yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

5) Alasan Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

a) Moral.

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para pegawai dan keluarga.

b) Hukum.

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para

pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

c) Ekonomi.

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami pegawai kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian kepuasan kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Waruwi (2018) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Handoko (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang

terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2016) adalah:

a) Teori ketidak sesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

c) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2011):

a) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan

mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang. Kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

d) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori "kesesuaian kepribadian-pekerjaan" Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Anthony (2018) yang meliputi antara lain:

- a) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima.
- b) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dari rekan kerjanya.

- d) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan perlakuan dari pimpinan.

2.1.4 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Menurut Widiastuti (2018) Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Marjaya (2019) menyatakan bahwa “Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya”. Baihaqi (2015), menyatakan “Kepemimpinan merupakan Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

2) Gaya - Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan

perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas. Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap peminan adalah berbeda satu sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor – faktor antara lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

Tipe-tipe kepemimpinan digolongkan kedalam lima (5) tipe yaitu: otokratis, militeristis, paternalistis, karismatis, dan demokratis.

gaya kepemimpinan terdiri dari :

1) Tipe otokratik

Yaitu pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahan bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya manajer yang otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya. Seorang pemimpin yang bergaya otokratik biasanya berorientasi pada kekuasaan, bukan berorientasi relasional.

2) Tipe Paternalistik

Yaitu seorang pemimpin yang paternalistik dalam menjalankan organisasi menunjukkan kecenderungan - kecenderungan sebagai berikut :

- a) Dalam hal pengambilan keputusan kecenderungan ialah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri, kemudian menjal kepada bawahan dalam pengambilan keputusan.
- b) Hubungan dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak.
- c) Dalam menjalankan fungsi – fungsi kepemimpinannya pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran keutuhan fisik pada bawahannya sudah dipenuhi. Apabila sudah dipenuhi maka para bawahannya akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Orientasi kepemimpinan adalah menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

3) Tipe kharismatik

Yaitu pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya ia berusaha agar tugas – tugas terselenggara dengan sebaik – baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

4) Tipe Militeristik

Yaitu persepsi pimpinan tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksistensi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab. Masalahnya terletak pada persepsi pimpinan yang didasarkan pada asumsi – asumsi tertentu yang tidak sesuai dengan sifat dasar manusia.

5) Tipe Demokratik

Yaitu Pandangan yang dominan tentang tipe kepemimpinan yang demokratik yang dipandang paling ideal. Meskipun tidak ada jaminan bahwa organisasi akan berjalan mulus. Pemimpin yang demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan demokratik cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

3) Indikator – Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang dipakai di dalam penelitian ini adalah (Arianty, 2017). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a) Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan jenis ini mempunyai kemampuan untuk mengenakan hukuman, atau pemecatan. Dalam kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan ini selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan senjata seperti perang.

b) Kebutuhan akan Prestasi

Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

c) Kecerdasan

Kecerdasan seorang pemimpin pada jabatan yang dipegang oleh pemimpin secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasinya mempunyai kecenderungan memiliki kecerdasan yang tinggi, karena pemimpin tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

d) Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat – sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau pengikutnya, kesenian daya tarik, kekaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

e) Kepercayaan diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah – hadiah tersebut.

f) Hubungan dengan bawahan

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang – orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya hubungannya dengan ini cenderung meminta saran – saran dari orang – orang lain, karena mereka membantu mendapatkan hal – hal yang menyenangkan dan menghilangkan hal – hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa banyak sumber kekuasaan seorang pemimpin. Kekuasaan ini bisa berasal dari paksaan,

keahlian, legitimasi, penghargaan, referensi, bahkan dari informasi. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain dengan kekuasaan yang dimilikinya tersebut, sehingga orang lain mau jadi pengikutnya.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

2) Faktor-faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014, hal, 67) Faktor-faktor kinerja dapat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu unsur internal dan unsur eksternal.

a) Unsur Internal meliputi:

1) Tingkat Pendidikan

Pendidikan seseorang yang dimiliki sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Tingkat pendidikan dapat dilihat dari penguasaan

sikap, ilmu pengetahuan, dan keterampilan pada tingkat tertentu. Semakin tinggi kecerdasan intelektualnya dapat mempengaruhi dalam mencari alternatif penyelesaian masalah dan keterampilan menganalisis.

- 2) Tingkat Pengetahuan Pengetahuan yang dikuasai oleh pekerja sangat mendukung dalam menunjang pekerjaannya. Pengetahuan yang ada meliputi komunikasi, inisiatif, kreativitas, dan konflik. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang dapat mempengaruhi daya inovasinya.
- 3) Tingkat Keterampilan Keterampilan pekerja dapat terlihat dengan penguasaan penerapan ilmu dan pengetahuan, serta teknologi yang dipraktikkan dalam pekerjaannya.
- 4) Sikap Motivasi terhadap Kinerja Sikap motivasi pekerja terhadap pekerjaannya, mempengaruhi kinerja yang ingin dicapai. Apabila terdapat penghargaan yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk lebih giat melakukan tugas dan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.
- 5) Tingkat Pengalaman Kerja Pengalaman seseorang dapat memberikan pengaruh yang berdampak positif, karena seseorang akan belajar dari pengalaman yang pernah dialami untuk melakukan sesuatu kearah yang lebih baik dalam kinerjanya.

b) Unsur Eksternal meliputi:

- 1) Lingkungan Keluarga Lingkungan keluarga yang kondusif dan memberikan hal yang positif terhadap pekerjaan sangat

mempengaruhi dan mendorong kinerja pegawai untuk bekerja sebaik mungkin supaya menghasilkan output yang memuaskan.

- 2) Lingkungan Sosial Budaya Aspek kedisiplinan sosial yang tinggi, tanggung jawab sosial, dan sistem nilai tentang pekerjaannya mendorong pegawai untuk berperan aktif untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) Lingkungan Ekonomi Lingkungan ekonomi dapat terlihat dari laju pertumbuhan ekonomi, pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan asset produksi, dan pendapatan perkapita.
- 4) Lingkungan Belajar Lingkungan belajar dapat terlihat dalam perilaku masyarakat yang menghargai pentingnya pendidikan dan pelatihan. Lingkungan belajar dapat terlihat dari ketersediaan infrastruktur penunjang proses belajar, mutu belajar, dan metode pembelajaran.
- 5) Lingkungan Kerja Termasuk Budaya Kerja Lingkungan kerja tempat dimana seorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan pegawai dengan sesama rekan dan atasan yang seimbang, manajemen kinerja, manajemen pendidikan dan pelatihan, manajemen karier, dan manajemen kompensasi.

3) Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini indikator variabel kinerja menggunakan Mathis dan Jackson (2016) yaitu :

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada usulan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu yaitu, sebagai berikut:

- 1) Mintje (2017) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance project PT Meares Soputan Mining” Penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 32 orang karyawan. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi liniear berganda. Hasil penelitian Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining.

- 2) Maesaroh (2015) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja, Kepuasan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang”. Penelitian tersebut menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 91 orang karyawan. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan kerja dan Kepemimpinan secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Ezzu (2020) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia Cabang Tegal” Penelitian tersebut menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 70 orang karyawan. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Agung (2019) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Potentla Management Indonesia.” Penelitian tersebut menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kepuasan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Syafaruddin (2019) “Pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan kerja, kepuasan kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area pengatur Distribusi Makassar” Penelitian tersebut menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 56 orang pegawai. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. hasil analisis regresi sederhana diperoleh bahwa variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Kepuasan kerja dan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 6) Ariansyah (2019) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Sarana Gerbong Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DIVRE III Palembang.” Penelitian tersebut menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 100 orang karyawan. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja, kepuasan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 7) Nasution (2018) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan”. sampel pada penelitian tersebut berjumlah 100 karyawan. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian tersebut

mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Riana (2016) yang berjudul “Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja, Kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (Persero) UPJ Semarang”. Penelitian tersebut menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja, Kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Siska (2018) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten”. Penelitian tersebut menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Klaten.
- 10) Fristiyani (2019) yang berjudul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dinamika Logitama Kemudo, Klaten”. Teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier

berganda. pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yaitu sebanyak 80 orang. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja, Kepuasan Kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dinamika Logitama Kemudo, Klaten.

