

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka dalam suatu penelitian berisi pengkajian dan telaah terhadap penelitian yang pernah dilakukan, yang menjadi acuan utama dalam penulisan terhadap pengetahuan ilmiah yang sudah ada dan memuat landasan teori yang relevan dengan penelitian.

2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dan peneliti gunakan sebagai referensi dalam analisis penelitian yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

Penelitian pertama oleh *RyaniDhyan et al., (2020)* Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang di gunakan adalah analisis statistic dalam bentuk SEM PLS. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.

Penelitian kedua oleh Valda Al Mubarak, (2018) Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Wajatama. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Krakatau Wajatama. Pengambilan data menggunakan purposive sampling yang

didistribusikan kepada 79 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan regresi analisis regresi berganda, dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi F

Penelitian ketiga oleh Nilla Uswatun Chasanah *et al*, (2014) tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di kota malang perusahaan air minum. Sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang karyawan tetap. Itu metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Dari penelitian ini memberikan hasil dan menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersamaan antara lingkungan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ke-Empat oleh SolichahWidyastutiFebriasari, (2018) Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti pengaruh Keadilan Distributif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Tirta Dharma Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Dharma Surakarta yang berjumlah 346 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan metode purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 126 karyawan PDAM Tirta Dharma Surakarta.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, variabel independen yaitu Keadilan Distributif dan Komitmen Organisasi, serta variabel mediasi atau intervening yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keadilan Distributif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memiliki pengaruh sebagai mediasi antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ke-Lima Oleh Ilham Nuryasinet *all*, (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial program SPSS v 23.00 for Windows. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,168. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,275. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig. } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Saran yang diberikan penulis kepada perusahaan adalah sebaiknya pihak perusahaan lebih meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat.

Penelitian Keenam oleh PaaisMaartje, (2016) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus menjadi prioritas utama perusahaan, namun sayangnya tidak semua perusahaan memahami pentingnya K3 dan mengetahui bagaimana menerapkannya dengan baik di lingkungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian PT. PLN (Persero) Cabang Kabupaten Masohi Maluku Tengah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan sebanyak 50 responden; Teknik pengumpulan data dengan angket, variabel penelitiannya adalah Kesehatan (X1), Keselamatan Kerja (X2), Produktivitas

(Y). Data diuji validasi dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha dan selanjutnya data diolah dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel tersebut terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Ketujuh oleh Jim Nam Choi, (2017) Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) telah menarik upaya penelitian besar selama dua dekade terakhir. Sebagian besar studi OCB telah dikhususkan untuk bentuk-bentuk afiliasi dari perilaku tersebut termasuk bantuan antarpribadi, kesopanan, dan kepatuhan, yang dimaksudkan untuk mempertahankan dan memperkuat status quo. Studi ini membahas bentuk lain dari OCB yang menantang status quo melalui saran untuk perubahan konstruktif dalam metode, proses, dan kebijakan kerja. Studi ini mengidentifikasi serangkaian karakteristik tempat kerja yang memprediksi OCB berorientasi perubahan. Analisis multi-level dari data longitudinal skala besar menunjukkan bahwa visi yang kuat dan perubahan iklim yang inovatif memprediksi OCB yang berorientasi pada perubahan melalui proses individu dan lintas level. Pengaruh kontekstual ini dimediasi oleh dua variabel intervening: pemberdayaan psikologis dan rasa tanggung jawab untuk perubahan. Hasilnya menunjukkan bahwa OCB yang berorientasi pada perubahan diprediksi secara signifikan hanya oleh karakteristik organisasi. Dinamika tingkat grup mungkin kurang penting untuk memahami jenis OCB yang menantang daripada untuk jenis afiliasi seperti bantuan atau kepatuhan.

Penelitian kedelapan oleh Nita Sukdeo, (2019). Sebuah studi kausal dilakukan untuk menyelidiki pengaruh kerja lingkungan mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan di pabrik pembuatan sepatu. Lima pertimbangan lingkungan kerja dipertimbangkan untuk studi, yaitu, kondisi kerja, remunerasi, pelatihan dan pengembangan karir, keadilan perlakuan dan stabilitas pekerjaan. Sebuah kuesioner dikembangkan dan divalidasi menggunakan Koefisien Alpha Cronbach ($\alpha = 0,928$). Pengumpulan data dilakukan dengan simple pengambilan sampel secara acak untuk memilih karyawan dari tingkat manajemen menengah dan bawah. Sebanyak 212 kuesioner dibagikan. Analisis regresi berganda dan pemodelan persamaan struktural digunakan untuk memprediksi korelasi. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek kasual yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan yang bermuara pada peningkatan produktivitas.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan pengertian manajemen yaitu Sudarwan dan YunanDanim (2010) mengemukakan : Manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Manullang (2012) juga mengemukakan : Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna kegairahan kerja dari semua pekerjaan. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan kerja dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*). Dengan demikian, manajemen adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan, dimana pencapaian tujuan dilakukan dengan melalui bantuan tangan orang lain. Untuk mencapai efisiensi serta efektifitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru baiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional.

2.2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemenkeorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitik beratkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya.Sedangkan, manajemen sumber daya manusia menitik beratkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

Menurut Bangun (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

Hasibuan (2011) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu ataupun seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu organisasi yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya, sehingga mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan dan organisasi.

2.2.1.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya.Maka kegiatan-kegiatan pengolahan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, maka tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah

meningkatkan produktivitas yang telah ditetapkan. Tidak hanya pengertian, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia juga sangat penting demi mendukung kelanjutan operasional perusahaan. Adapun fungsi-fungsi manajemen dirumuskan oleh George R. Terry dalam Tanti Prastuti (2014). Berikut ini penjelasan ke empat fungsi tersebut.

- a. **Perencanaan (Planning)** Perencanaan adalah fungsi yang sangat vital yang bukan hanya tugas seorang pemimpin tetapi juga harus melibatkan setiap orang dalam sebuah organisasi guna menentukan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mencapainya. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses perumusan tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana pelaksanaannya.
- b. **Pengorganisasian (Organizing)** pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang yang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian yang telah ditentukan. Setelah perencanaan dilakukan, maka fungsi selanjutnya adalah pengorganisasian.
- c. **Pelaksanaan (Actuating)** pelaksanaan adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota suka berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan usaha organisasi.
- d. **Pengawasan (Controlling)** Fungsi pengawasan sangat penting tanpa adanya pengawasan maka fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan efektif dan efisien. Pengawasan tidak hanya berlangsung pada saat pelaksanaan, tetapi juga pada saat perencanaan dan pengorganisasian. Pada dasarnya dalam fungsi pengawasan juga terdapat proses pengevaluasian untuk menjaga agar seluruh kegiatan tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai.

2.2.2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.2.1. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Noegroho (2019:44), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Rivai(2013:67) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Indikator di dalam keselamatan dan kesehatan kerja berupa lingkungan, peralatan, kebersihan, kerapian dan kondisi fisik dari perusahaan tersebut. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukimia.

2.2.2.2. Tujuan Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Noegroho (2019:67), tujuan kesehatan dan keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut:

- a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- c) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- d) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- e) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan

atau kondisi kerja.

- f) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
- g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.2.3. Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2011:163) mengemukakan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

1. Tempat lingkungan kerja, yang meliputi penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, pembuangan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara, meliputi sirkulasi udara diruang kerja
3. Pengaturan pencahayaan dan penerangan, meliputi pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja dan pengaturan penerangan diruang kerja.
4. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
5. Kondisi fisik pegawai, yang meliputi program jaminan kesehatan. Dimana perusahaan memberikan asuransi jaminan kesehatan kerja dan menyediakan klinik kesehatan didalam perusahaan.

2.2.3.Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja di kutip dari Robbins dan coulter(2010).

Menurut Rivai(2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan. Menurut Ahyari (1998) dalam Nuraini (2013) secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Pelayanan Karyawan, yaitu para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, pada umumnya, pelayanan karyawan meliputi pelayanan kesehatan, makanan dan sebagainya.
2. Kondisi Kerja, yaitu merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan keamanan kerja.
3. Hubungan Karyawan dan Perusahaan, yaitu hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

2.2.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan fisik Lingkungan fisik adalah semua yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan fisik, antara lain :

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Bau
- g. Keamanan
- h. Kebisingan

2. Lingkungan non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang

terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penulis yang mengidentifikasi dimensi lingkungan kerja non fisik pada organisasi pada keseluruhan, dimensi tersebut antara lain :

1. Struktur tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh instansi.
2. Hubungan imbalan-Hukum merupakan tingkat pimpinan pemberian penghargaan didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme
3. Sentralisasi keputusan adalah batas keputusan penting dipusatkan pada manajer atas
4. Tekanan pada prestasi
5. Tekanan pada larian
6. Keterbukaan
7. Status dan semangat adalah perasaan bahwa lingkungan organisasi merupakan tempat yang baik.

2.2.3.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nuraini (2013) beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif yaitu sebagai berikut :

1. Cahaya, yaitu penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisien kerja para karyawan pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas menjadi lelah.
2. Warna, yaitu merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Udara, yaitu mengenai faktor udara ini yang sangat sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya

uap air keadaan jiwa mereka.

3. Suara, yaitu untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kirannya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti : mesin ketik, pesawat telepon, dll pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.3.4. Indikator Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua jenis yaitu : lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. (Siagian, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Siagian, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan karyawan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2.4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.2.4.1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior(OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dikatakan sebagai perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi melebihi pekerjaan dasar individu. OCB juga menjelaskan perilaku melebihi permintaan tugas. Gibson, dkk (2012) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Alizadeh (2012) mengatakan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan, seperti kejelasan aturan, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, keadilan organisasi, lingkungan kerja dan sifat individu. Ini artinya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah bagian dari sifat/perilaku pribadi yang dimiliki pegawai dalam pelaksanaan tugas serta kewajibannya yang akan berdampak pada kesuksesan perusahaan. Gibson (2012) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi

kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Menurut Robbins & Judge dalam Wasposito (2012:4) dalam bukunya *Organizational Behavior* mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pendapat lain mengenai pengertian OCB dikemukakan oleh Garay dalam Wasposito (2012:5) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Organ dalam Wasposito(2012:5) menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampikanpun tidak diberi hukuman. Sementaraitu, Van Dyne dalam Wasposito (2012:5) mengatakan bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai *extra-role behavior*(ERB), adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan ,untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

2.2.4.2. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Titisari (2014:7) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Indikator ini menjangkau jauh di atas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

2.2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Bacrach dalam Wibowo (2015:13), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), antara lain:

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentuknya organisasi, karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu : general *affective* “*morale*” factor yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi

kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan. Serta *dispositional factor* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi antese den *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasabosan dan tidak bias mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan *reward system* yang sesuai dan dapat menjadi antese den *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dimana karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai bentuk timbale balik atas apa yang diberikan karyawan.

4. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi

Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi antese den ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan transaksional yang melakukan kepemimpinan melalui proses transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan. Serta karakteristik kepemimpinan transaksional yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan.

Beberapa pengukuran tentang OCB seseorang telah dikembangkan. Skala Morrison merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik. Menurut Aldag & Resckhe (2012:14) skala ini mengukur kelima indikator OCB sebagai berikut :

1. Indikator 1 :*Altruism* (perilaku membantu orang tertentu)
 - a. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
 - b. Membantu orang lain yang pekerjaannya overload
 - c. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta
 - d. Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
 - e. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan – permasalahan pekerjaan
 - f. Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.
 - g. Membantu orang lain diluar departemen ketika mereka memiliki permasalahan.
2. Indikator 2 :*Conscientiousness* (perilaku yang melebihi prasarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya)
 - a. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai
 - b. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya
 - c. Berbicara seperlunya dalam percakapan ditelepon
 - d. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan
 - e. Datang segera jika dibutuhkan
 - f. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari
3. Indikator 3 :*Sportmanship*(kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktifitas – aktifitas mengeluh dan mengumpat)
 - a. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi
 - b. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu
 - c. Tidak membesar – besarkan masalah diluar proporsinya
4. Indikator 4 :*Courtesy* (keterlibatan dalam fungsi – fungsi organisasi)
 - a. Memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu image

organisasi

- b. Memberikan perhatian terhadap pertemuan - pertemuan yang dianggap penting
 - c. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental
5. Indikator 5 : *Civic Virtue* (menyimpanin formasi tentang kejadian – kejadian maupun perubahan – perubahan dalam organisasi)
- a. Mengikuti perubahan – perubahan dan perkembangan – perkembangan dalam organisasi
 - b. Membaca dan mengikuti pengumuman – pengumuman organisasi
 - c. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat di amati. Oleh Karen aitu, OCB sebenarnya didasari oleh suatu motif / nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya.

2.2.5. Kinerja Karyawan

2.2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal darikata prestasi kerja (performance). Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Kadarisman (2013) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

Sedangkan menurut Hakim (2010:35) mendefinisikan kinerja sebagai

hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Sedangkan menurut Suharto dan Cahyo (2013) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:98) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

3. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
4. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
5. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Mangkunegara (2011:134), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2011:145) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya.

Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-sehari dalam mencapai tujuan organisasi .

2. Faktor lingkungan kerja Organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dan dinamis , peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.2.5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:176) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untukaktifitas lain.
4. Efektifitas Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.3. Hubungan Antar Variable dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. K3 amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Bangun (2012) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Valda Al Mubarak, 2018) dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Krakatau Wajatama)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat

mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Nuryasin Ilham, 2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja

Robbins (2015:19) menyatakan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja. Jadi organisasi ataupun perusahaan yang sukses adalah membutuhkan pekerja yang mampu malakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan. Kinerja yang baik akan mempengaruhi budaya organisasi, sehingga budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh OCB sebagaimana dijelaskan Kusdi (2011:111) bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi. Sedangkan Budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi (Luthans dalam Riani, 2011:8).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (SolichahFebriasari, 2018) dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Pdam Tirta Dharma Surakarta)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4. Pengembahan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan penelitian tentang pengaruh variable variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik (Sugiyono, 2017).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 :Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

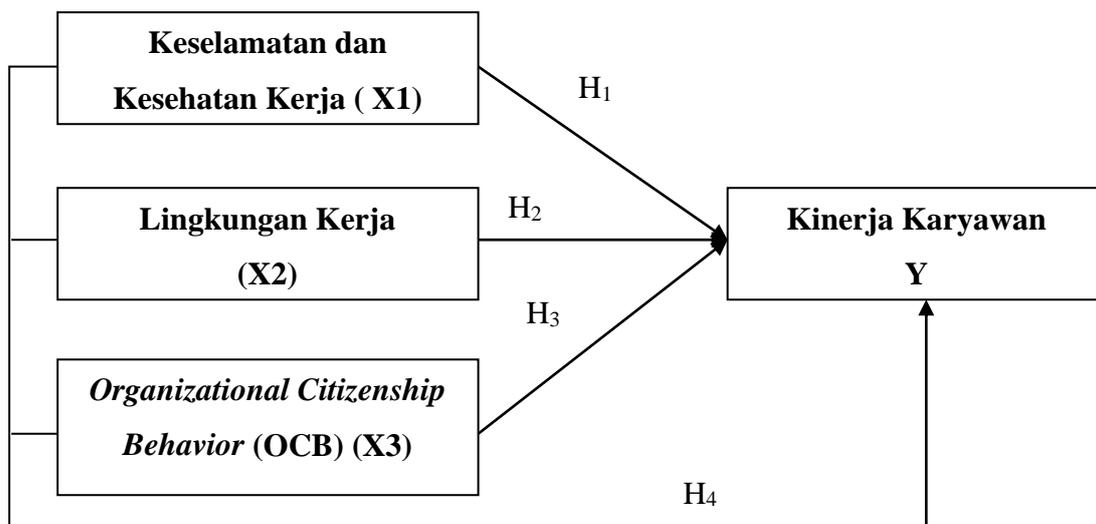
H2 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 :*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2.5. KerangkaKonseptualPenelitian

Berdasarkan pada kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan sebelumnya, maka disusunlah kerangka berpikir teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual