

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

##### **2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Widodo (2015, p.234), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2013, p.792), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

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

- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi

### **2.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Rachmawati (2012, p.171), tujuan manajemen K3 adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaankecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2013, p.793), tujuan Keselamatan Kerja adalah:

1. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

2. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat  
Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (Widodo: 2015, p.236), tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011, p.112), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1. Kebersihan  
Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup,

bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

2. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

3. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat keadaan kerja yang tidak tertahan.

5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

#### 6. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

#### 7. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasanya lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

#### 8. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

#### 9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

### **2.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan diukur dengan indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Hedianto, Mukzam dan Iqbal (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.
5. Lingkungan secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut a) Kebersihan lingkungan kerja. b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja. c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
6. Lingkungan kesehatan tenaga kerja yaitu upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
7. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

## **2.2 Pelatihan**

### **2.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013 dalam Mashar, 2015).

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2012, p.135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

### **2.2.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan

pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut. Menurut Panggabean (2012, p.41) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

A. Kepentingan pegawai:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
2. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
5. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

B. Kepentingan perusahaan:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
2. Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
4. Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan

pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

### **2.2.3 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan**

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang. Menurut Tanjung (2013, p.94) manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk:

#### **1. Pegawai baru**

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

#### **2. Perubahan teknologi**

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

### 3. Mutasi

Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

### 4. Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan promosi.

#### **2.2.4 Indikator Pelatihan**

Dalam penelitian ini pelatihan akan diukur dengan indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Mashar (2015) yaitu sebagai berikut:

##### 1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

##### 2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

##### 3. Waktu Pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2012, p.170) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, p.260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Ilyas (dalam Wibasuri, 2011) kinerja merupakan penampilan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011, p.262), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

### 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010, p.172) yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini:

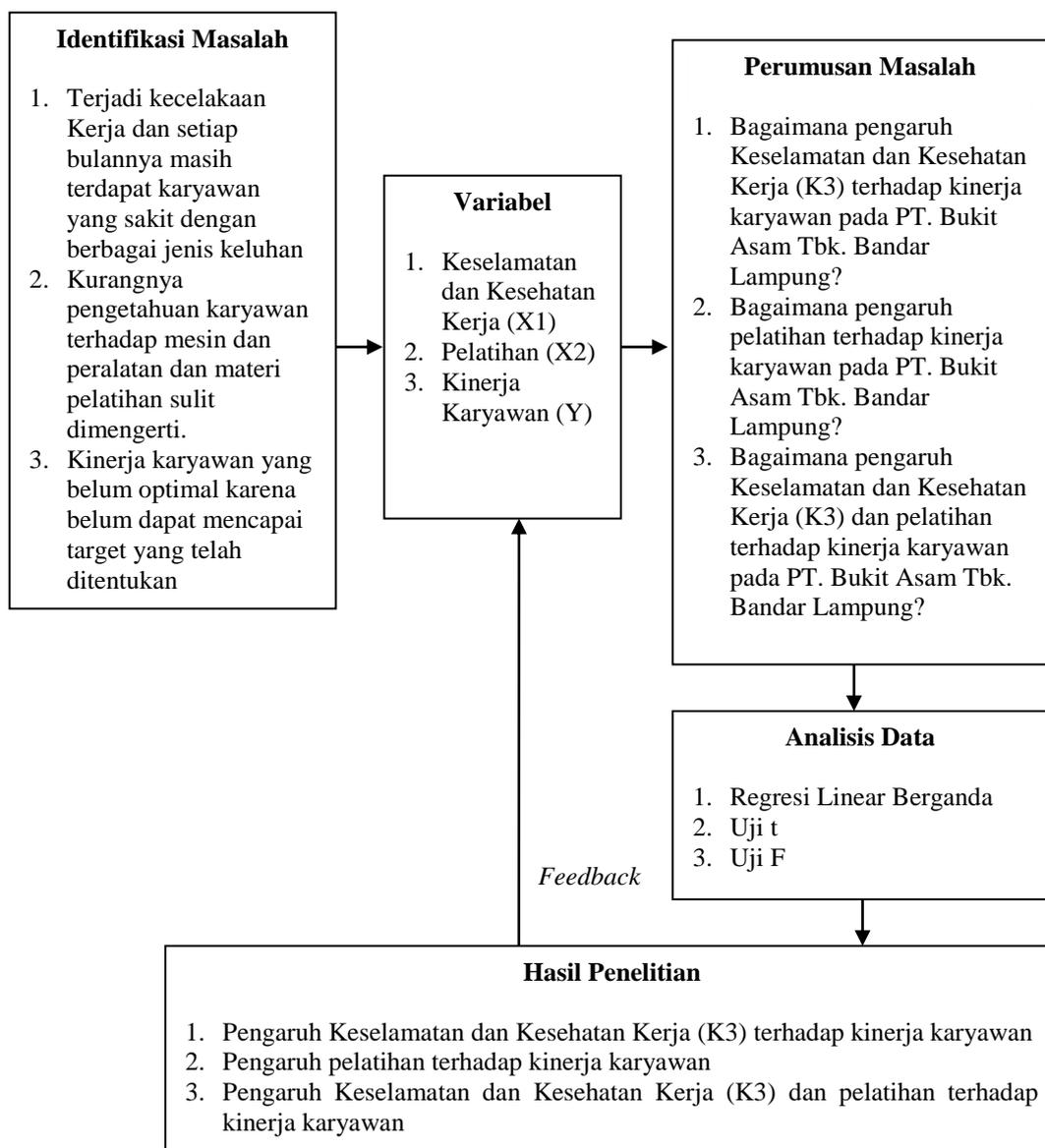
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Mashar (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu	Variabel Bebas : Pelatihan  Variabel Terikat : Prestasi Kerja	Pelatihan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	Variabel bebas dan terikat yang digunakan serta tempat penelitian

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Perbedaan</b>
2	Trismoko, Moch. dan Mukzam (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Variabel Bebas : Pelatihan  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas dan tempat penelitian
3	Widagda, Rodhiyah dan Sendhang (2014)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian UPT KRU Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi Semarang	Variabel Bebas : Kesehatan dan Keselamatan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas yang digunakan dan tempat penelitian
4	Firmanzah, Djamhur dan Mochamad (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)	Variabel Bebas : Keselamatan dan Kesehatan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas yang digunakan dan tempat penelitian

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## **2.6 Hipotesis**

### **2.6.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo (2015, p.234), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2013, p.793), tujuan keselamatan kerja adalah jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat yaitu jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widagda, Rodhiyah dan Sendhang (2014), menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh firmanzah, djamhur dan mochamad (2017) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.6.2 Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan

keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013 dalam Mashar, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trismoko, Moch. dan Mukzam (2014), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.6.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2012, p.170) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, p.260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Ilyas (*dalam* Wibasuri, 2011) kinerja merupakan penampilan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada

dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widagda, Rodhiyah dan Sendhang (2014), menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh firmanzah, djamhur dan mochamad (2017) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trismoko, Moch. dan Mukzam (2014), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan pelatihan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

