

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

1.1. Tinjauan Pustaka

1.1.1. Landasan Teori

1.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yani, 2012:1, "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan".

Menurut Ardana, 2012:4, "Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dapat ditentukan oleh manusia. Dimana peran manusia sebagai pelaksana, perencana, dan pengendali terwujudnya tujuan dari organisasi/perusahaan".

Sedangkan menurut Sofyadi, 2013:16, "Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi untuk menerapkan fungsi daripada manajemen yaitu *planning, organizing, leading & controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia berawal dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang diikuti promosi, demosi & transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia terhadap pencapaian suatu tujuan sebuah organisasi secara efisien dan efektif".

Berdasarkan pendapat beberapa ahli sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah untuk menggambarkan

usaha-usaha yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari manajer pelaksanaan, dan menunjukkan bagaimana profesionalisme karyawan mendukung usaha tersebut.

b. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengelolaan sumber daya manusia bukan tergolong sesuatu mudah. Hal ini dikarena unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Ada beberapa pendekatan dalam sumber daya manusia yaitu :

1) Pendekatan SDM

Pendekatan yang menekankan pada pendayagunaan dan pengelolaan yang memperhatikan hak asasi manusia.

2) Pendekatan Manajerial

Pendekatan ini yang menekankan tanggung jawab melayani dan menyediakan kebutuhan sumber daya manusia.

3) Pendekatan Sistem

Dimana pendekatan ini menekankan tanggung jawab subsistem dalam sebuah organisasi.

4) Pendekatan Proaktif

Pendekatan yang menekankan kontribusi terhadap karyawan, organisasi dan manajer dalam memberikan pemecahan masalah.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Deseller, 2015:4, “Dilihat dari sebagian besar para ahli bahwa pengelolaan melibatkan lima fungsi: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian”. Secara keseluruhan, fungsi-fungsi ini mewaliki proses manajemen

(*management process*). Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

1) Perencanaan.

Menetapkan sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

2) Pengorganisasian.

3) Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan; membentuk departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan saluran otoritas dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

4) Penyusunan Staf.

Menentukan tipe orang yang harus anda pekerjakan, merekrut karyawan prospektif, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasehati karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan.

5) Kepemimpinan.

Meminta orang lain menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral, memotivasi bawahan.

6) Pengendalian.

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagian kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini, mengambil tindakan korektif, sesuai kebutuhan.

6)1.1.2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan". *Sherman, et al.*, 1998 dalam (Edison, 2017:172) Sedangkan *Richard M. Strees dan Lyman W. Porter* dalam Edison, 2017:172, "menjelaskan,

masing – masing tiga komponen motivasi adalah penting untuk pemahaman kita tentang perilaku manusia di tempat kerja.

Robert Heller dalam Wibowo, 2012:378, ”Menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar”. Motivasi menurut Ardana, 2012:193, ”Kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajer”.

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah *Chung & Meggison* dalam Fahmi, 2016:88 menyatakan bahwa “*Motivation is defined as/goal-directed behaviaour. If concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. It's closely performance*” yang artinya motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performasi pekerjaan.

Menurut Santoso Soroso dalam Fahmi, 2016:88, “Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi usaha membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

b. Memahami Motivasi

Untuk melepaskan potensi pekerja, organisasi cepat bergerak dari pola “*command and control*” (nasihat dan persetujuan), sebagai cara memotivasi. Perubahan sifat ini dimulai ketika *employers* atau pemberi kerja mengenal bahwa

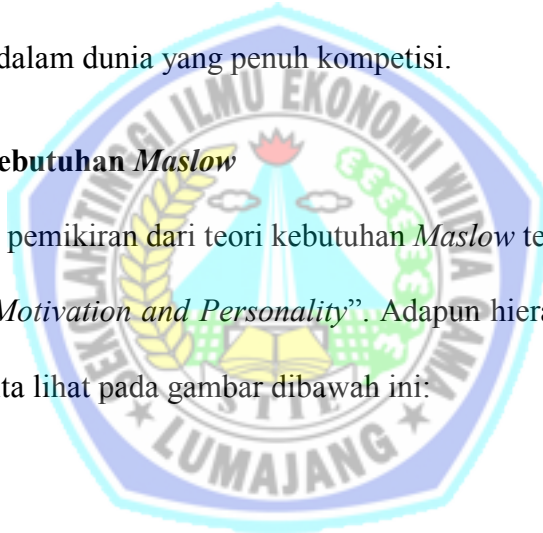
menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif daripada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk Wibowo (2012:380).

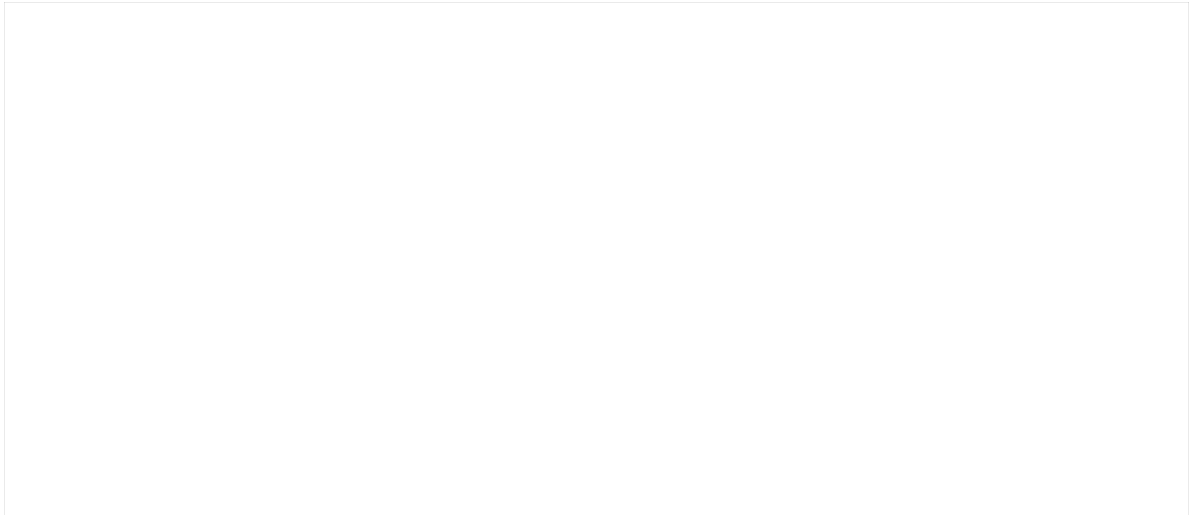
Motivasi yang bersifat jangka panjang. Dimana insiprasi diberikan sepenuhnya kepada bawahan yang memiliki motivasi dengan mempercayai mereka dalam bekerja berdasarkan kemauan diri sendiri dan mendorong mereka untuk menerapkan tanggung jawab dalam seluruh pekerjaan.

Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang terpenting dalam dunia yang penuh kompetisi.

c. Hierarki Kebutuhan *Maslow*

Hasil - hasil pemikiran dari teori kebutuhan *Maslow* tetuang didalam bukunya dengan judul “ *Motivation and Personality*”. Adapun hierarki kebutuhan Maslow tersebut dapat kita lihat pada gambar dibawah ini:





Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Teori Abraham H. Maslow

Sumber: Fahmi 2016

Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

- 1) *Physiological needs* (Kebutuhan Fisiologi)
Adalah kebutuhan yang mendasar yang harus terpenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan sehari – hari. Contohnya kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal untuk beristirahat
- 2) *Safety and security needs* (Kebutuhan Rasa Aman)
Adalah kebutuhan kedua seseorang individu yang berkeinginan terpenuhinya akan rasa aman.
- 3) *Social needs* (Kebutuhan Sosial)

Adalah kebutuhan ketiga yang dimana seseorang membutuhkan suatu penghormatan dari orang sekitar.

4) *Easteem needs* (Kebutuhan Penghargaan)
Adalah kebutuhan keempat yang dimana seseorang berkeinginan memperoleh harga diri.

5) *Self-actualization needs* (Aktualiasasi Diri)
Adalah kebutuhan terakhir ini dimana seseorang berkeinginan terpenuhinya akan aktualisasi diri, yaitu dia ingin memakai potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam pengembangan dirinya.

Kelemahan teori Maslow, dalam kenyataannya memiliki permasalahan. Menurut E. Mulyasa bahwa “Ada dua masalah berkenaan dengan asumsi yang spesifik terhadap teori Maslow: (1) kebutuhan individu tidak selalu mengikuti tatanan yang berjenjang, sebagai contoh seseorang dengan arahan kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan telah melakukan suatu upaya walaupun belum memenuhi atau kebutuhan-kebutuhan untuk menyatu dalam kelompok dan (2) kebutuhan-kebutuhan yang berbeda muncul kedepan, manakala musim kerja meningkat.

Teori Maslow tidak harus dilihat bahwa pemenuhan kebutuhan tersebut bersifat bertahap namun semua itu jika seseorang sudah berada pada tahap sosial needs maka artinya kebutuhan *physiological needs* dan *safety and security needs* sudah dipenuhi dan begitu pula sebaliknya bahwa memungkinkan *physiological needs* bergabung dengan *easteem needs* dan seterusnya, dan semua itu sesuai.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut penelitian terdahulu dalam Edison, 2017:181, “Terdiri dari 5 (lima) faktor, di antaranya:

- 1) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
- 2) Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
- 3) Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
- 4) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
- 5) Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan.

d.1.1.3. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Marwansyah, 2010:356, “Keselamatan kerja adalah perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (*the protection of employess from injuries caused by work – related accidents*).

Keselamatan kerja menurut Wirawan, 2015:543, ”Kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kerja yang direncanakan”.

Menurut Suparyadi, 2015:384, “Keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan”.

Menurut Kasmir, 2016:266, “Keselamatan kerja adalah merupakan perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah keadaan bahawa dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan pengaruh pada kuliatas kerja,apakah karyawan nyaman dengan peralatan keselamatan kerja,peralatan yang digunakan,tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat ditempat kerja.

b. Tujuan Dari Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir, 2016:269, “Sebenarnya banyak tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan. Berikut ini tujuan dari program keselamatan yaitu :

- 1) Membuat karyawan merasa aman,
Artinya dengan adanya prosedur dan peralatan kerja yang dimiliki memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja.
- 2) Memperlancar proses kerja,
Artinya adanya program keselamatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, dengan demikian hasil yang didapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apa lagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.
- 3) Agar karyawan berhati – hati dalam bekerja,
Maksudnya karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah diterapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- 4) Mematuhi aturan rambu – rambu kerja,
Artinya perusahaan akan memasang rambu – rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut meningkatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu – rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.
- 5) Tidak mengganggu proses kerja,
Artinya adanya program keselamatan kerja ini dapat diharapkan tidakan yang dilakukan karyawan tidak mengganggu aktivitas dalam pekerjaan.
- 6) Menekan biaya,
Artinya adanya program keselamatan kerja maka tingkat kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh sebab itu karyawan harus menggunakan peralatan kerja secara aman.
- 7) Menghindari kecelakaan kerja,
Artinya dimana karyawan harus patuh terhadap aturan kerja termasuk dalam memerhatikan rambu – rambu kerja yang telah dipasang, kemudian

karyawan diharapkan menggunakan peralatan kerja dengan baik dan sesuai aturan yang disediakan.

8) Menghindari tuntutan pihak – pihak tertentu,

Artinya jika kecelakaan kerja sering kali yang disalahkan pihak yang punya tempat kerja.

c. Resiko Yang Dihadapi

Menurut Kasmir, 2016:271, “Sosialisasi terhadap cara – cara melakukan atau menggunakan peralatan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Unsur sengaja,

Artinya karyawan dengan sengaja melakukan kesalahan pada waktu bekerja. Kesengajaan ini diakibatkan karena karyawan memang tidak suka dengan perusahaannya, sehingga kemarahannya dilampiaskan kepada peralatan kerja.

2) Unsur tidak sengaja,

Artinya kejadian kecelakaan kerja yang menimpa karyawan pada saat bekerja dengan unsur ketidak sengaja.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan dibanyak perusahaan. Menurut Kasmir, 2016:274, “Menyatakan bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan yang baiklah yang akan mampu meminimalkan resiko yang dihadapi”. Faktor - faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu :

1) Kelengkapan peralatan kerja,

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

2) Kualitas peralatan kerja,

Artinya disamping lengkap diperlukan juga melakukan pemeliharaan perlengkapan peralatan kerja secara rutin karena makin berkualitas peralatan kerja tetapi tidak pernah dipelihara maka makin membahayakan

karyawan karena tidak terjamin keselamatan karena sebuah peralatan kerja.

3) Kedisiplinan karyawan,

Karyawan yang tidak disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja maka akan timbul kecelakaan kerja makin besar dan sering terjadi. Maka dari itu dibutuhkan pengawasan untuk menghindari kelalaian yang disebabkan karyawan.

4) Ketegasan pimpinan,

Disini pemimpin harus tegas karena semakin tidak disiplin seorang pemimpin untuk mengawasi dan menindak langsung anak buahnya yang melanggar dalam penggunaan perlengkapan peralatan kerja maka hal tersebut dapat berpengaruh akan keselamatan kerja karyawan.

5) Semangat kerja,

Dengan adanya keselamatan kerja yang sempurna dan lengkap maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi karena para karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

6) Motivasi,

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap dan sempurna. Sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja belum lengkap maka motivasi karyawan akan melemah.

7) Pengawasan,

Setiap karyawan perlu diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu mempengaruhi keselamatan kerja, terutama mereka yang tidak terawasi secara baik.

8) Umur alat kerja,

Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomis maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan. Sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomis harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat bagus.

e. Syarat – Syarat Keselamatan Kerja

Menurut Marwansyah, 2010:362, “Perusahaan atau organisasi juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja”.

- 1) Mencengah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencengah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencengah, dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi jalan untuk menyelamatkan diri pada saat kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan terjadi.
- 5) Memberikan pertolongan pada saat terjadinya kecelakaan.
- 6) Memberi peralatan perlindungan diri kepada para pekerja.
- 7) Mencengah timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- 8) Mencengah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan pekularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang cukup.
- 11) Menyelenggarakan penyengaran udara yang cukup memelihara kebersihan kesehatan, dan ketertiban memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- 15) Memelihara segala jenis bangunan.
- 16) Memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- 17) Mencengah terkena aliran listrik.
- 18) Menyempurnakan pengamatan pada pekerja yang tingkat bahaya

kecelakaannya menjadi semakin bertambah tinggi.

f. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir, 2016:274, “Indikator-indikator dari keselamatan kerja terdiri dari 8 (delapan) faktor”, di antaranya:

1) Kelengkapan peralatan kerja,

Bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan.

2) Kualitas peralatan kerja,

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kedisiplinan karyawan,

Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian karyawan.

4) Ketegasan pimpinan,

Karena pemimpin yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja.

5) Semangat kerja,

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi, karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

6) Motivasi,

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap dan sempurna.

7) Pengawasan,

Setiap karyawan perlu diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Hal ini tentu mempengaruhi keselamatan kerja, terutama mereka yang tidak terawasi secara baik.

8) Umur alat kerja,

Sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomis harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan bagus.

8)1.1.4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pengertian manajemen kinerja menurut Michael Armstrong dalam Edison, 2017:172, “*Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams*, (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim)”.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Namun hal sebenarnya terjadi kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan sekedar hasil kerja tetapi, bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi”, *Armstrong* dan *Baron* dalam Wibowo, 2012:7, “Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Suparyadi, 2015:300, “Adapun manajemen kinerja karyawan, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung kepada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

b. Prinsip Dasar Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi, 2015:301, “Manajemen kinerja karyawan merupakan salah satu aktivitas dari seluruh rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia, sehingga aktivitas ini tidak dapat dipisahkan dan bahkan memiliki keterkaitan sinergistik dengan aktivitas-aktivitas lainnya dari manajemen sumber daya manusia”.

1) Perencanaan,

Manajemen kinerja karyawan sebagai suatu proses memiliki aktivitas-aktivitas utama, yaitu melakukan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan, melakukan proses umpan balik, dan melakukan aktivitas tindak lanjut.

2) Memperbaiki kinerja,

Manajemen kinerja harus mampu memperbaiki kinerja karyawan. Oleh karena itu, aktivitas evaluasi kinerja dan umpan balik harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan atau belum terpenuhinya standar kerja karyawan, serta harus mampu menentukan dan merumuskan rencana tindakan yang tepat guna memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.

3) Kejujuran,

4) Pelaksanaan proses manajemen kinerja karyawan harus didasarkan pada kejujuran, terutama pada aktivitas penilaian kinerja karyawan, dan aktivitas proses umpan balik.

5) Keberlanjutan,

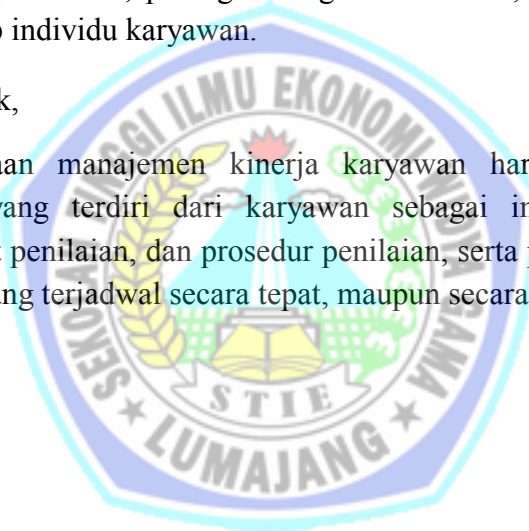
Guna mencapai tujuannya, organisasi menetapkan standar kinerja tertentu baik bagi setiap individu karyawan maupun bagi setiap unit kerja, dan standar kinerja ini harus tetap dijaga agar sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai.

6) Pembudayaan.

Manajemen kinerja karyawan yang dilaksanakan dengan baik dan secara berkelanjutan, dapat menjadi wahana pembudayaan atau internalisasi nilai-nilai kinerja seperti pentingnya kualitas hasil pekerjaan, bekerja secara tepat waktu, pengembangan kreativitas, dan lain-lain ke dalam diri setiap individu karyawan.

7) Sistematis,

Pelaksanaan manajemen kinerja karyawan harus melibatkan sebuah sistem, yang terdiri dari karyawan sebagai individu, para manajer, perangkat penilaian, dan prosedur penilaian, serta periode waktu penilaian kinerja yang terjadwal secara tepat, maupun secara incidental.



c. Tujuan Manajemen Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen sumber daya manusia, merupakan suatu periode untuk mengevaluasi tingkat kinerja karyawan, mempertahankan dan meningkatkannya sesuai dengan kebutuhan organisasi, melalui pengembangan kompetensi yang

didasari oleh cipta, rasa dan karsa yang melekat pada diri setiap individu karyawan. Menurut Suparyadi, 2015:303, “Manajemen kinerja karyawan memiliki dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan organisasi dan tujuan individu karyawan, sehingga manajemen kinerja karyawan ini juga memiliki tugas untuk menyinergikan kedua tujuan tersebut agar karyawan mampu berkinerja sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tujuan karyawan juga dapat dicapai”.

1. Tujuan organisasi.

1) Mendukung strategi,

Setiap organisasi dalam upayanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, biasanya menggunakan strategi tertentu.

2) Pelatihan dan pengembangan karyawan,

Evaluasi atau penilaian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan antara lain akan menghasilkan kesimpulan apakah kinerja karyawan saat ini telah sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan atau belum atau apakah kinerja karyawan saat ini masih memenuhi syarat untuk mencapai sasaran-sasaran baru yang akan dikembangkan oleh perusahaan.

3) Administratif,

Penilaian kinerja karyawan akan menghasilkan kesimpulan tentang prestasi yang dicapai oleh karyawan dan potensi manajerial mereka.

2. Tujuan individu karyawan.

1) Karier yang tinggi,

Setiap individu karyawan pada umumnya mengharapkan untuk dapat menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

2) Hidup sejahtera,

Dengan posisi jabatan yang makin tinggi, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik daripada sebelumnya sehingga hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

3) Status,

Sebagian orang berusaha keras untuk mendapatkan posisi jabatan dalam struktur organisasi juga didorong oleh keinginannya untuk memperoleh status sosial yang tinggi dalam lingkungan komunitasnya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison, 2017:205, “Indikator kinerja karyawan menurut penelitian terdahulu”. Terdiri dari 4 (empat) faktor, di antaranya

- 1) Fokus pada pencapaian target.
- 2) Anggota memiliki komitmen tentang kualitas.
- 3) Pekerjaan selesai tepat waktu.
- 4) Transparan dan dapat dipertanggung jawabannya.

d.1.1.5. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *Chung & Meggison* dalam *Fahmi*, 2016:88, “Menyatakan bahwa *motivation is defined as/goal-directed behaviaour. If concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. It's closely performance*” yang artinya motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performasi pekerjaan.

Menurut *Ardiana* (2017), dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, 2016:266, “Keselamatan kerja adalah merupakan perlindungan karyawan secara menyeluruh”. Artinya dimana perusahaan berusaha menjaga agar karyawan jangan sampai mendapatkan suatu kecelakaan kerja pada saat melakukan aktivitasnya. Menurut Susilo (2017), dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

d.b.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berfokus pada variabel independen yaitu: Motivasi dan Keselamatan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini:

- a. Haryono (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Universitas negeri semarang”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dikategorikan baik, iklim organisasi tergolong baik, dan kinerja staf administrasi dari Universitas Negeri Semarang juga baik. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap kinerja staf administrasi dari Universitas Negeri Semarang. Dapat disimpulkan bahwa

motivasi berprestasi tinggi dan iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kinerja staf administrasi dari Universitas Negeri Semarang.

b. Fachru (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi Pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara sendiri-sendiri (parsial), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Trang (2013), *"Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung)"*. Metode analisis kuantitatif alat analisis data PLS (Partial Least Square). Hasilnya menyatakan bahwa bekerja. Motivasi, organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui memediasi variabel komitmen organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Selanjutnya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Bitung.

- d. Muogbo (2013) "*The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*". Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif (frekuensi, mean, dan persentase) untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian yang diajukan untuk penelitian. Hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan sementara tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.
- e. Saputra (2014) dengan judul penelitian "Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar". Metode penelitian menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara.
- f. Sumantri (2016), dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas". Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: terdapat pengaruh signifikan antara faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja organisasi terhadap

kinerja karyawan; dan hipotesis kedua: Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan pada usaha penjualan mobil bekas. Hasil penelitian hipotesis pertama diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak.

- g. Maryjoan (2016), *“Effects Of Industrial Safety And Health On Employees’ Job Performance In Selected Cement Companies In Cross River State, Nigeria”*. Metodologi yang digunakan skala Likert dan analisis linier berganda. Hasil dari tes mengungkapkan bahwa ada strategi dan kinerja kerja karyawan. Ini merekomendasikan bahwa pengusaha harus memastikan manajemen strategi keselamatan / kesehatan industri yang memadai untuk melindungi kehidupan karyawannya di tempat kerja sehingga mengurangi perputaran karyawan dan meningkatkan kinerja staf.
- h. Andriansyah (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Displin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Berau”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis inferensial menggunakan uji F dan uji t. berdasarkan nilai signifikan uji F adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi pemimpin terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
- i. Susilo (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian

Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 atau 4,27% dengan signifikansi F sebesar 0,000 dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,636.

- j. Ardiana (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
----	---------------	------------------	----------	---------------	------------------

1	Haryono (2012)	Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Universitas negeri Semarang	Variabel Independent: Motivasi Iklim Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Tenaga Administrasi	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dikategorikan baik, iklim organisasi tergolong baik, dan kinerja staf administrasi dari Universitas Negeri Semarang juga baik.
2	Fachru (2013)	Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi Pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia	Variabel Independent : Motivasi Kesehatan Kerja Keselamatan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Trang (2013)	<i>"Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance</i>	Variabel Independent : Motivasi, Gaya kepemimpinan, Belajar Organisasi Variabel Dependent :	Metode analisis kuantitatif alat analisis data PLS (Partial Least Square)	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui memediasi variable komitmen

		<i>(Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung)".</i>	Organisasi Komitmen, Karyawan Kinerja		organisasi.
4	Muogbo (2013)	<i>"The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State"</i>	Variabel Independen : Pengaruh Motivasi Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif (frekuensi, mean, dan persentase) untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian yang diajukan untuk penelitian.	Hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan sementara tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	Saputra (2014)	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di	Variabel Independent : Keselamatan Kerja Variabel Dependen :	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja terhadap

		Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar	Produktivitas Kerja Karyawan		produktivitas kerja karyawan pada pt. buran nusa respati di kecamatan anggana, kabupaten Kutai Kartanegara
6	Sumantri (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas	Variabel Independent : Motivasi Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan antara faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan.
7	Maryjoan (2016)	<i>“ Effects Of Industrial Safety And Health On Employees’ Job Performance In Selected Cement Companies In Cross River State, Nigeria”</i> .	Variabel Independen : Keamanan industri, Kesehatan industri Variabel Dependen : Produktivitas Karyawan	Metodologi yang digunakan skala Likert dan analisis linier berganda.	Hasil tes mengungkapkan bahwa ada strategi dan kinerja kerja karyawan. Ini merekomendasikan bahwa pengusaha harus memastikan manajemen strategi keselamatan industri yang memadai untuk melindungi kehidupan karyawannya di tempat kerja sehingga mengurangi perputaran karyawan dan meningkatkan kinerja staf.

8	Andriansyah (2017)	Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Displin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Berau	Variabel Independent : Motivasi Pemimpin Variabel Dependet : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pemimpin berpengaruh terhadap dispilin kerja pegawai.
9	Susilo (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)	Variabel Independent : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang
10	Ardiana (2017)	Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun	Variabel Independent : Motivasi Variabel Dependet : Kinerja Guru Akuntansi	Analisis Regresi Sederhana dan Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi

Sumber: Penelitian terdahulu

d.b.3.Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2014:60, “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.Kerangka

berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.



La



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

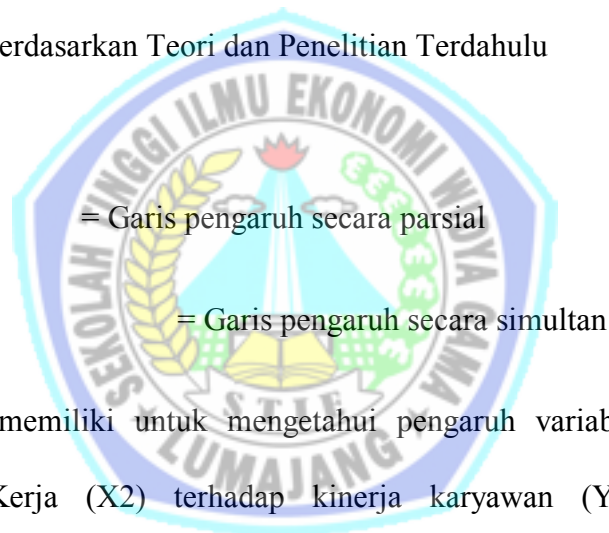


K

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber Data: Berdasarkan Teori dan Penelitian Terdahulu

Keterangan:



Penelitian memiliki untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) Keselamatan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

d.2. Hipotesis

Menurut Sugiyono, 2014:64, "Hipotesis merupakan jawaban sementara

terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data

a. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh pengaruh motivasi dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten

Lumajang.

