

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, gagasan, dan konsep yang dihubungkan satu sama lain melalui hipotesis tentang hubungan yang diharapkan. Teori penelitian yang akan dikemukakan biasanya berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam sub bab ini, adanya teori penelitian sangat berguna sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan pada bab selanjutnya yang berhubungan dengan variabel penelitian ini. Seperti dikemukakan Cooper & Schindler yang diterjemahkan oleh Sugiyono (2019:85), bahwa:

“A theory is a set of systematically interrelated concepts, definition, and proposition that are advanced to explain and predict phenomena (fact)”. (Teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena).

Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah yang relevan dari berbagai sumber dan literatur baik dari jurnal, artikel, buku-buku, dan dokumen lain, yang berhubungan dengan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian. Teori tersebut di klasifikasikan menjadi 3 (tiga) kategori yakni: *Grand theory* yaitu Manajemen, *Middle theory* yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta *Applied theory* yang terdiri dari Program K3, Kesejahteraan Tenaga Kerja, Semangat kerja, dan Kinerja pegawai.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses dan aktivitas yang saling berhubungan yang mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Tujuan tersebut akan berhasil dengan baik bilamana keterbatasan kemampuan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, *skill* maupun waktu yang dimiliki itu dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerja sama secara sinergis dan berkelanjutan karena manajemen merupakan kegiatan pencapaian tujuan melalui kerjasama antar manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*manage*" yang di mana memiliki arti yakni mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Secara etimologi, Istilah manajemen sendiri berasal dari bahasa Perancis kuno yaitu "*management*" yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologi, istilah manajemen hingga sekarang tidak ada standar istilah yang disepakati. Terdapat banyak definisi manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetapi semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin disampaikan dari definisi manajemen tersebut. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi manajemen menurut para ahli, diantaranya:

Pengertian yang dikemukakan Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialihbahasakan oleh Bob Sabran dan Devi Bamadi (2016:8), bahwa: “Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:1), menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Pengertian tersebut sejalan dengan yang dikemukakan James A.F. Stoner dan Charles Wankel yang diterjemahkan oleh Siswanto (2018:16), bahwa:

“Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the efforts of organization members and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals” (Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi).

Pendapat lain dikemukakan Williams dan Lebsack (2019:166), bahwa:

“Management is being practiced in ways that are weakening companies and if applied even more widely, as experts predict-could be damaging to the broader economy”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, menunjukkan bahwa manajemen merupakan suatu proses dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, di mana proses tersebut terdiri dari beberapa aktivitas atau tindakan dalam mencapai tujuannya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge yang dialihbahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2017:2), menjelaskan terdapat 4 fungsi manajemen yang meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Suatu proses yang terdiri atas mendefinisikan tujuan, menyusun strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan tersebut, serta mengembangkan serangkaian rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Termasuk menentukan tugas-tugas apa yang akan dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas ini dikelompokkan, siapa yang melapor pada siapa, dan di mana keputusan harus dibuat.

3. Memimpin (*Leading*)

Suatu fungsi yang mencakup memotivasi pekerja, mengarahkan aktivitasnya, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, dan menyelesaikan konflik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Aktivitas pengawasan untuk memastikannya tercapai sesuai rencana dan mengoreksi setiap deviasi signifikan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang dijadikan acuan dalam proses manajemen guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang meliputi fungsi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), memimpin (*Leading*), dan pengendalian (*Controlling*).

2.1.1.3 Manajemen dalam Perspektif Islam

Istilah manajemen dalam konteks Islam, merupakan terjemahan bahasa arab yang dipadankan dengan kata “*al-idarah*”. Istilah Manajemen atau *Idarah* adalah suatu keadaan timbal balik, berusaha supaya menaati peraturan yang telah ada. *Idarah* dalam pengertian umum adalah segala usaha, tindakan dan kegiatan manusia yang berhubungan dengan perencanaan dan pengendalian segala sesuatu secara tepat guna. Dr. Abdul Wahhab sebagaimana dikutip oleh Ahmad Ibnu Daud al-Muzjaji al-Asy’ari (2000:37), mendefinisikan bahwa:

“Manajemen adalah aktivitas kelompok yang berkesinambungan dengan menggunakan sumber daya, berupa tindakan perencanaan, pengorganisasian (pengaturan), memimpin dan mengawasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Manajemen di dalam Al-qur`an memiliki kata yang sepadan dengan *al-tadbir* (kata ini memiliki arti memikirkan, mengatur, mengerahkan, melaksanakan, mengelola, rekayasa, mengurus, membuat rencana, berusaha mengawasi) yang merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) untuk mencapai tujuan organisasi. Ayat-ayat dalam al-qur`an yang membahas mengenai manajemen, antara lain Q.S. Al-Sajdah ayat 5, yang diterjemahkan sebagai berikut:

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya seribu tahun menurut perhitunganmu”. (Q.S [32]:5).

Ayat tersebut ditafsirkan oleh Kementerian Agama RI (2021), bahwa:

“Hanya Allah-lah yang mengurus, mengatur, mengadakan, dan melenyapkan segala yang ada di dunia ini. Segala yang terjadi itu adalah sesuai dengan kehendak dan ketetapan-Nya, tidak ada sesuatu pun yang menyimpang dari kehendak-Nya itu. Pengaturan Allah dimulai dari langit hingga sampai ke bumi, kemudian urusan itu naik kembali kepada-Nya. Semua yang tersebut pada ayat ini merupakan gambaran dari kebesaran dan kekuasaan Allah, agar manusia mudah memahaminya”.

Pemikiran manajemen dalam Islam bersumber dari *nash-nash* Al-qur`an dan petunjuk-petunjuk *Al-Sunnah*. Selain itu, manajemen dalam Islam juga berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut. Berbeda dengan manajemen konvensional, di mana merupakan suatu sistem yang aplikasinya bersifat bebas nilai serta hanya berorientasi pada pencapaian manfaat duniawi semata. (Abu Sinn, 2012:219).

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dipahami bahwa pada dasarnya ajaran Islam yang tertuang dalam Al-Qur`an dan As-Sunnah, juga ijma' ulama banyak mengajarkan tentang kehidupan yang serba terarah dan teratur. Dalam pelaksanaan shalat yang menjadi ikon paling sakral dalam Islam merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada keteraturan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memiliki fungsi untuk melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, serta melakukan inisiatif terhadap peningkatan dan pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Manajemen SDM di sini tentu melibatkan pegawai sebagai sumber daya manusianya, bagian yang mengelola manajemen SDM ialah *Human Resources Division* (HRD). Divisi HR bertanggung jawab untuk menangani berbagai kebutuhan perusahaan yang

terkait dengan SDM, termasuk manajemen SDM sehingga setiap jenis kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan efektif dan lebih efisien.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh SDM yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagaimana SDM tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Berikut merupakan pengertian Manajemen SDM yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Agus Darma (2017:6), menyatakan bahwa:

“Human Resource Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Pengertian yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2017:10), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Bintaro dan Daryanto (2017:15), bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan sejumlah definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan, ilmu dan seni yang terdiri dari banyak aktivitas yang saling berkaitan dengan proses pemanfaatan dan pemberdayagunaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6-8), fungsi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial MSDM

a. Perencanaan

Setiap manajer menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik dalam suatu perusahaan.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena

sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional MSDM

a. Pengadaan SDM

Kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab divisi SDM. Pengadaan SDM meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi SDM, penempatan, dan orientasi.

b. Pengembangan SDM

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.

c. Pemberian Kompensasi/balas jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atas kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

e. Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan pegawai dan kepemilikan masyarakat luas. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM bukan hanya menciptakan SDM yang produktif yang mendukung organisasi akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan semangat SDM dalam berkarya, pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perubahan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya semangat kerja SDM.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan keterlibatan SDM di dalam organisasi sebagai sarana untuk membantu mengoptimalkan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan. Secara khusus menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen SDM bertujuan:

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi, semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada SDM dalam hal ini adalah pegawai yang mengelola organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, pegawai tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal.

2.1.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya Allah SWT. menciptakan seluruh yang ada dimuka bumi ini untuk *kemaslahatan* umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan melalui firman Allah SWT. sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا

مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ - ١٣

Artinya:

“Dan Dia menundukkan utukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”. (Q.S [45]:13).

Berdasarkan ayat tersebut, maka sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai

pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Berbeda dengan manajemen konvensional, manajemen yang bersumber dari al-qur'an dan al-sunnah ini sarat dengan nilai yang diatur dalam syariah Islam. Oleh karenanya lebih dikenal dengan "Manajemen Islam" atau populer dengan sebutan "Manajemen Syariah". Maka dari itu manajemen syariah adalah manajemen yang tidak bebas nilai, karena manajemen tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia, tetapi juga berorientasi pada kehidupan di akhirat, yang hanya bisa dipahami dalam sistem kepercayaan Agama Islam. (Abdullah, 2012:2).

Zulkifli Rusby (2017:5), menyatakan bahwa Manajemen SDM yang ada dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Acuan Manajemen SDM dalam Islam di mana manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi. Karakteristik tersebut dapat disingkat dengan **SIFAT**, yang dijelaskan sebagai berikut:

1) *Shiddiq* (benar)

Menurut Abdullah (2012:41), *Shiddiq* berarti benar, meneguhkan, taat asas.

Shiddiq yang dimaksud di sini adalah moralitas yang mendorong seseorang

bersikap dalam perilaku yang teguh sesuai dengan kebenaran keyakinannya dan membenarkan keyakinan orang lain yang diyakini sebagai orang yang benar.

2) *Itqan* (profesional)

Itqan adalah mengerjakan sesuatu secara efektif dan efisien, sehingga dapat terselesaikan secara optimal, dari segi proses dan waktu. *Itqan* di sini berarti kesungguhan dan kemantapan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dikerjakannya secara maksimal, tidak asal-asalan, sampai dengan pekerjaan tersebut tuntas dan selesai dengan baik.

3) *Fathanah* (cerdas)

Menurut Abdullah (2012:43), *Fathanah* berarti cerdas, memahami, tepat dan cemerlang. *Fathanah* tidak hanya kecerdasan intelektual atau IQ semata, tetapi juga meliputi kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Orang yang memiliki sifat *fathanah* akan memiliki pikiran dan hatinya bersih memiliki *feeling* yang tajam sehingga dapat membantu dalam mengambil keputusan yang tepat, cepat dan berani.

4) *Amanah* (jujur/terpercaya)

Menurut Abdullah (2012:42), *Amanah* adalah moralitas untuk senantiasa menjaga kepercayaan yang diberikan orang lain kepada dirinya. *Amanah* adalah salah satu karakteristik orang yang beriman. Orang yang amanah adalah orang yang dapat menjaga dan mengolaborasikan kepentingan diri sendiri dan kepentingan orang lain. Moralitas *amanah* akan melahirkan perilaku penuh tanggung jawab (*responsible*), berani mengambil risiko (*caourageous risk taker*), dan profesional (*profesionalisme*).

5) *Tabligh* (transparan)

Menurut Abdullah (2012:56), *Tabligh* adalah menyampaikan pesan dari Allah SWT. secara penuh dan tuntas tanpa ada yang disembunyikan. Dalam kehidupan sehari-hari *tabligh* dapat dipahami dalam menjalani tugas yang menjadi tanggung jawab secara professional (dengan komitmen, dedikasi, dan keahlian), sehingga prosesnya berjalan secara efektif dan efisien, serta hasilnya berkualitas dan maksimal.

Kelima sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami. Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa. Pada intinya manajemen sumber daya manusia Islam tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah SWT. bagaimanapun caranya.

2.1.3 Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Kemajuan teknologi saat ini berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Penggunaan teknologi maju ini tentu tidak dapat dihindarkan, terutama pada era industrialisasi yang ditandai dengan adanya proses elektrifikasi, mekanisasi, dan modernisasi serta transformasi globalisasi. Hal tersebut disamping memberikan kemudahan bagi suatu proses produksi, tentunya masih terdapat dampak negatif yang tidak dapat dihindari yaitu bertambahnya jumlah dan ragam sumber bahaya bagi pengguna teknologi itu sendiri. (Tarwaka 2014).

Kondisi lain adalah masih kurangnya kesadaran dari sebagian besar masyarakat perusahaan, baik pengusaha maupun tenaga kerja akan arti pentingnya K3 merupakan hambatan dan tantangan yang sering dihadapi. Agar masalah K3 dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan pembinaan dan pengawasan secara menyeluruh dan berkesinambungan. Oleh sebab itu, K3 yang merupakan salah satu bagian dari upaya perlindungan terhadap tenaga kerja perlu dikembangkan dan ditingkatkan pada setiap tingkatan proses kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk pemenuhan terhadap tercapainya tujuan penerapan dan pelaksanaan K3 di tempat kerja seperti yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, di mana:

1. Setiap tenaga kerja dan setiap orang lain yang berada di tempat kerja harus selalu mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya.
2. Setiap proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan.
3. Setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Tujuan tersebut baru dapat tercapai apabila kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan dikendalikan hingga batas yang tidak membahayakan. Oleh karena itu, perlu dilaksanakannya usaha K3 salah satunya dengan pembentukan program K3 di perusahaan. Program tersebut sangat penting untuk diperhatikan dan dijalankan, karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan pegawai tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara umum keselamatan dan kesehatan kerja pegawai menunjukkan kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang di akibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan. Apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan K3 yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang. Secara filosofi K3 dimaknai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. (Sinambela, 2016:361).

Adapun pengertian dan definisi keselamatan, kesehatan kerja (K3) yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya: Cecep Dani Sucipto (2014:9), menegaskan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan:

“Promosi dan pemeliharaan derajat tertinggi fisik, mental dan kesejahteraan sosial setiap pekerja disemua pekerjaan, pecegahan gangguan kesehatan terhadap pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerja, melindungi pekerja dari risiko dan faktor risiko. Dilanjutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan”.

Selanjutnya Lijan Poltak Sinambela (2016:366), mendefinisikan bahwa:

“K3 adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi”.

Program K3 menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2017:563), bahwa:

“Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi umum di mana kesejahteraan fisik, mental dan emosional para pegawai dilindungi di mana mereka bekerja”.

Keselamatan dan Kesehatan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dijelaskan bahwa “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa pengertian Program K3 adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari risiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan kerja sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan aman, tenang dan motivasi yang tinggi.

2.1.3.2 Fungsi dan Peran Program K3

Penerapan program K3 memiliki fungsi-fungsi tertentu, menurut Sucipto (2014:2) fungsi K3 yaitu:

- 1) Fungsi dari Keselamatan kerja
 - a. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
 - b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
 - c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
 - d. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

2) Fungsi dari Kesehatan Kerja

- a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
- d. Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja.
- e. Terlibat proses rehabilitasi.
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

Menurut Sucipto (2014), peran kesehatan dan keselamatan dalam ilmu kesehatan kerja berkontribusi dalam upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengan upaya promosi kesehatan, pemantauan kesehatan serta upaya peningkatan daya tubuh dan kebugaran pekerja. Sementara peran keselamatan adalah menciptakan sistem kerja yang aman atau yang mempunyai potensi risiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan *loss*. Fungsi K3 tersebut bisa dirasakan oleh para pekerja, pihak perusahaan, masyarakat di sekitar tempat kerja, keluarga, dan juga negara.

2.1.3.3 Tujuan Program K3

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum adalah untuk menciptakan lingkungan/suasana yang aman dan sehat, guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja dalam hubungannya dengan pemeliharaan agar loyalitas pegawai

terhadap perusahaan terbina dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017:162), mengungkapkan tujuan pelaksanaan program K3 sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi diperlihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Sementara merujuk pada Undang-Undang RI Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, maka tujuan keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
- 2) Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

Dari penjabaran tujuan penerapan K3 tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dengan adanya program K3 yaitu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta melindungi karyawan dan memelihara kondisi baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

Di mana dalam pelaksanaannya terdapat harmoni mengenai penerapan K3 di tempat kerja antara Pengusaha, Tenaga Kerja dan Pemerintah/Negara.

2.1.3.4 Alasan Pentingnya Program K3

Menurut Danang Sunyoto (2012), ada tiga alasan pentingnya program K3 yaitu:

1) Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

2) Berdasarkan undang-undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

3) Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

Beberapa perusahaan telah mengaplikasikan ketentuan K3 untuk pekerja secara teratur, tetapi ada juga yang belum. Kondisi ini menyesuaikan dengan kesadaran bukan hanya dari pemilik tetapi juga semua elemen yang berada di tubuh perusahaan itu. Kemungkinan kecelakaan yang tinggi jika tidak disertai dengan perlindungan maksimal. Melindungi kenyamanan dalam bekerja maka janganlah ragu mengaplikasikan ketentuan itu dengan disiplin.

2.1.3.5 Usaha-usaha dalam maningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:162), usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memlihara kebersihan dan ketertiban, serta kebersihan lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Usaha-usaha tersebut dapat diwujudkan dengan dibentuknya program K3. Tanpa adanya program K3 di lingkungan kerja tentu saja keteraturan pekerjaan dan yang berkaitan dengan kesehatan serta keselamatan kerja pegawai tidak akan berlangsung secara maksimal.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Program K3

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2017:545), pengukuran pelaksanaan program K3 dapat melalui dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Komitmen Perusahaan terhadap Keselamatan (*Organizational Commitment to Safety*), yaitu upaya keselamatan intensif yang harus dikoordinasikan di tingkat atas manajemen dan melibatkan semua anggota organisasi. Adapun indikator

dari dimensi ini yaitu komitmen pimpinan terhadap Program K3, anggaran khusus K3, fasilitas K3, personel K3 dan pemeriksaan kesehatan.

2. Kebijakan Keselamatan, Disiplin, dan Pencatatan (*Safety Policies, Discipline, and Recordkeeping*), yaitu dengan merancang kebijakan dan aturan keselamatan bersama dengan mendisiplinkan pelanggar itu penting sebagai komponen upaya keselamatan. Agar kebijakan tentang keselamatan menjadi efektif, pencatatan yang baik tentang kecelakaan, penyebab, dan rincian lainnya diperlukan. Indikator dari dimensi ini yaitu kebijakan K3, keterlibatan pegawai dalam pembuatan kebijakan, isi kebijakan, kepatuhan pegawai terhadap kebijakan program K3, penggunaan peralatan K3 dan sanksi bagi pelanggaran.
3. Pelatihan dan Komunikasi Keselamatan (*Safety Training and Communication*), Kecelakaan di tempat kerja sering dikurangi dengan pelatihan keselamatan yang dilakukan dengan berbagai cara. Untuk memperkuat keamanan pelatihan, komunikasi terus menerus untuk mengembangkan kesadaran keselamatan diperlukan. Indikator dari dimensi ini yaitu pelatihan K3, sosialisasi K3 dan rambu-rambu K3.
4. Inspeksi dan Investigasi Kecelakaan (*Inspection and Investigation*), yaitu Inspeksi rutin dapat dilakukan oleh komite keselamatan atau oleh koordinator keselamatan perusahaan. Proses investigasi kecelakaan yaitu mengidentifikasi mengapa kecelakaan yang terjadi sangat penting untuk menentukan kondisi tempat kerja dan perilaku pekerja yang menyebabkan insiden tersebut. Indikator dari dimensi ini yaitu Inspeksi, petugas ahli K3, pemeriksaan kecelakaan kerja

tepat waktu, penyelidikan kecelakaan kerja oleh ahli, dan pelaporan kecelakaan kerja.

5. Evaluasi Program K3 (*Evaluation Safety*), yaitu suatu proses dalam memeriksa, menentukan, dan membuat keputusan terhadap program yang telah dilakukan dan juga sejauh mana pelaksanaan program K3 tersebut sudah tercapai. Indikator dari dimensi ini yaitu Evaluasi Program K3, Tindakan Perbaikan, Data Statistik Kecelakaan, Pengawasan Program K3, dan Peninjauan Kembali.

2.1.3.7 K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam Perspektif Islam

Menurut Munsah (2020), Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu kata majemuk yang sudah sangat populer di dunia industri saat ini. Keselamatan dan Kesehatan mempunyai kata dasar selamat dan sehat secara berturut-turut. Secara etimologis kata selamat dan sehat berasal dari Bahasa Arab: *salamat* dan *sihhat*.

Kata *salamat* ini mempunyai akar yang sama dengan beberapa kata yang sudah kita kenal seperti *salam*, *salim*, *taslim*, *muslim* dan *Islam*. Semua makna dari kata-kata ini akan secara konvergen mengarah kepada pengertian selamat dan damai. *Salamat* sendiri secara lugas berdasarkan kamus Al-Munjid berarti terbebas dari aib atau bahaya, dalam konteks K3 sekarang disebut sebagai *zero incident*. Pengertian ini sudah sesuai dengan makna Islam yaitu kedamaian atau keselamatan, baik terbebas dari aib dunia maupun aib akhirat. Umat muslim diwajibkan menjaga diri, *property* dan lingkungannya dari cedera, kerusakan dan kebinasaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam Q.S Al-Baqarah ayat 195, sebagai berikut:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۚ

وَأَحْسِنُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ - ١٩٥

Artinya:

“Dan berinvestasilah di jalan Allah, jangan pertemukan dirimu (dan semua yang di bawah kuasa dan kewenanganmu) pada kebinasaan (cedera, penyakit dan kematian), dan berbuat baiklah (hasan) karena Allah mencintai orang-orang yang berlaku baik (muhsin)”. [QS 2:195].

Dikutip dari artikel yang di tulis oleh Munsah (2020), penggalan kalimat “وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ” menjadi dalil fundamental untuk mengharamkan semua tindakan yang membiarkan bahaya, baik dalam bentuk bahan (*substance*) maupun kegiatan (*activity*), berubah menjadi kecelakaan. Kata pembentuk K3 selanjutnya adalah Sihhat.

Menurut Munsah (2020), sihhat yang juga secara langsung berarti sehat atau kesehatan (*health*). *Hygiene* dan *sanitation* secara fundamental merupakan kewajiban yang terkait langsung dengan keimanan seorang muslim. Hadits yang menyatakan demikian adalah: “Dari Abi Malik Al-Harits bin ‘Ashim al-Asy’ari r.a. berkata: Rasulullah SAW bersabda: Kebersihan adalah sebagian dari iman”. (HR Muslim).

Kemudian hadits yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

«لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ»

Artinya:

“Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain).” (HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam (2340)).

Mengabaikan K3 dan membiarkan bahaya kerja dan melakukan perilaku yang tidak aman termasuk perbuatan yang merugikan diri sendiri. Allah tidak pernah membebani para hamba-Nya dengan hal yang dapat membahayakan orang lain. Di antara bentuk ditiadaknya bahaya dari kaum Muslimin yaitu Allah menghapuskan hal-hal yang menyulitkan dan sulit atas umat itu sendiri. Hubungannya K3 dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja. Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat.

2.1.4 Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kebahagiaan merupakan suatu hal yang dirasakan dan dipersepsikan secara berbeda oleh setiap individu, Islam datang sebagai agama terakhir yang bertujuan untuk mengantarkan pemeluknya menuju kepada kebahagiaan hidup yang hakiki. Oleh karena itu, Islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia baik itu kebahagiaan dunia maupun akhirat, dengan kata lain Islam (dengan segala aturannya) sangat mengharapkan umat manusia untuk memperoleh kesejahteraan materi dan spiritual. Kesejahteraan menjadi impian dan harapan bagi setiap manusia yang hidup di muka bumi ini, salah satunya dicapai dengan bekerja. Sehingga baik itu kesejahteraan materi maupun spiritual dapat terpenuhi. (Sodiq, 2015:388).

Kesejahteraan tenaga kerja di dalam perusahaan merupakan masalah yang kompleks, tidak bisa dipungkiri bahwa tujuan utama seseorang bekerja pada dasarnya adalah mengoptimalkan pendapatan atau upah selama bekerja.

Semakin tinggi gaji yang diterima, maka semakin sejahtera para karyawan dan para anggota keluarganya. Dalam upaya perusahaan memelihara dan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, langkah nyata yang dapat dilakukan perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan balas jasa yang dinilai adil dan layak bagi pegawai. Di dalam pemberian balas jasa terdapat program kesejahteraan. Pada beberapa perusahaan besar, bentuk program kesejahteraan pegawai tidak hanya berupa uang. Tapi juga dalam bentuk lain misalnya saja seperti, perumahan, asuransi kesehatan, tunjangan, transportasi, fasilitas ibadah, penyediaan makanan dan lain-lain.

2.1.4.1 Kesejahteraan Menurut Pandangan Ekonomi Konvensional

Ilmu ekonomi muncul karena adanya masalah ekonomi. Dalam pandangan ekonomi konvensional masalah ekonomi selalu diidentikkan dengan kelangkaan (*scarcity*), karena menganggap bahwa ketersediaan sumber daya ekonomi bersifat terbatas, sementara kebutuhan manusia bersifat tak terbatas. Apapun definisinya, tujuan ekonomi adalah mewujudkan kesejahteraan kehidupan. (Agdianasari (2018). Berdasarkan fungsi manajemen SDM, kesejahteraan merupakan salah satu implementasi fungsi operasional MSDM berupa kompensasi atau balas jasa dalam bentuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Mathis dan Jackson (2017:521), menyatakan bahwa Kesejahteraan pegawai adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi. Program kesejahteraan harus dirancang, dikelola, dikomunikasikan, dan diukur. Untuk memaksimalkan dampak kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan dan retensi

pegawai, pertimbangan yang cermat harus diberikan untuk merancang program kesejahteraan dengan mempertimbangkan filosofi dan strategi organisasi secara keseluruhan. (Mathis dan Jackson, 2017:490).

Definisi operasional kesejahteraan menurut Muhammad Busro (2018:114), adalah:

“Keadaan di mana seseorang merasakan adanya kemakmuran (kesejahteraan lahir) dan ketenteraman (kesejahteraan batin). Kesejahteraan lahir dapat dicapai karena ada upah, kepemilikan tempat tinggal yang berkualitas, perabotan rumah yang berkualitas, sarana hiburan, sarana transportasi, dan kepemilikan aset. Kesejahteraan batin dapat dicapai melalui penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, dan pertumbuhan pribadi”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Novita Andriana (2019:430), menyatakan bahwa:

“Kesejahteraan karyawan (*employee's well-being*), dikonsepsikan sebagai suatu konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa secara umum kesejahteraan tenaga kerja merupakan keadaan di mana seseorang merasakan adanya ketenteraman, kemakmuran, kepuasan keluarga, kesejahteraan secara fisik maupun psikologis dan kesenangan hidup yang dicapai melalui bekerja, berupa pemberian bonus atau balas jasa pelengkap diluar gaji yang tidak langsung diberikan kepada pegawai, dengan tujuan menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas serta meningkatkan semangat kerja pegawai.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Tenaga Kerja

Tujuan dari pemberian kesejahteraan menurut Hasibuan (2017:187), yaitu:

1). Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

- 2). Memberikan ketenangan dan memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya.
- 3). Meningkatkan gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- 4). Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
- 5). Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6). Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7). Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8). Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 9). Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- 10). Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan kerja.
- 11). Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Adapun manfaat yang diperoleh dari diselenggarakannya kesejahteraan tenaga kerja menurut Ranupandojo dan Husnan (1996:269), yaitu: 1). Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif; 2). Memperbaiki semangat dan kesetiaan pegawai; 3). Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja; 4). Memperbaiki hubungan masyarakat; 5). Mengurangi pengaruh organisasi buruh, baik yang ada maupun yang potensial; 6). Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi.

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

2.1.4.3 Kesejahteraan Menurut Pandangan Ekonomi Islam

Kesejahteraan diartikan sebagai suatu hal atau keadaan sejahtera; keamanan, keselamatan, ketenteraman, kesenangan hidup, dan sebagainya;

Dilihat dari pengertiannya, sejalan dengan pengertian “Islam” yang berarti selamat, sentosa, aman, dan damai. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa masalah kesejahteraan sejalan dengan misi Islam itu sendiri. Misi inilah yang sekaligus menjadi misi Nabi Muhammad SAW. Kesejahteraan merupakan bagian dari “*rahmatan lil alamin*” yang diajarkan oleh Agama Islam. Namun kesejahteraan yang dimaksudkan dalam Al-Qur’an bukanlah tanpa syarat untuk mendapatkannya. Kesejahteraan akan diberikan oleh Allah SWT. jika manusia melaksanakan apa yang diperintakkannya dan menjauhi apa yang dilarangnya. (Syamsuddien, 1994).

Ajaran islam telah menjelaskan bahwa sesungguhnya tujuan dasar islam adalah terwujudnya kesejahteraan baik di dunia maupun akhirat. Menurut Novita Andriana (2019:436), Kesejahteraan dalam islam adalah tercapainya kemaslahatan. Tercapainya kemaslahatan merupakan terpeliharannya *maqashid syariah* atau lima tujuan dasar yang terdiri dari agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Pengertian *maqashid syariah* menurut Imam Al-Syatibi bahwa *Al-Maqashid* terbagi menjadi dua yaitu pertama berkaitan dengan maksud Tuhan selaku pembuat syariah, dan kedua berkaitan dengan maksud mukallaf. Walaupun dengan istilah yang berbeda namun mengandung pengertian yang sama yakni tujuan hukum yang diturunkan oleh Allah yaitu “sesungguhnya syariat itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat”. Dari ungkapan tersebut, dapat dikatakan bahwa kandungan *maqashid syari’ah* adalah kemaslahatan umat manusia.

Pengertian *Maqashid syariah* menurut Novita Andriana (2019:433), adalah:

“Tujuan Allah selaku pencipta syariah untuk memberikan kemaslahatan manusia yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan *dharuriyyah*, *hajiyyah*, *dantahsiniyyah* agar manusia menjadi hamba Allah yang baik dan hidup dalam kebaikan”.

Para ahli *ushul fiqh* meneliti dan menetapkan ada lima unsur pokok yang harus diperhatikan. Kelimanya berasal dari al-qur'an dan merupakan tujuan syariah (*maqashid syariah*). Al-Syatibi membagi *maqashid syariah* menjadi *dharuriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyyat* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan *Dharuriyyat* (Primer), merupakan kebutuhan yang paling utama. Kebutuhan ini harus dapat terpenuhi agar manusia dapat hidup dengan layak dan tidak terjadi ketimpangan atau mengancam keselamatan umat manusia baik di dunia maupun di akhirat. Kebutuhan ini meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.
2. Kebutuhan *Hajiyyat* (Sekunder), merupakan pelengkap yang mengokohkan, menguatkan serta melindungi jenjang kebutuhan *dharuriyyat* yang dimaksudkan untuk memudahkan kehidupan dan menghilangkan kesulitan terhadap ke lima unsur pokok *maqashid syariah*.
3. Kebutuhan *Tahsiniyyat* (Tersier), merupakan kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi tidak mengancam kelima macam unsur pokok *maqashid syariah* serta tidak pula menimbulkan kesulitan bagi kehidupan umat manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa Kesejahteraan menurut Islam bukan hanya terpenuhinya kebutuhan material duniawi, melainkan juga pada terpenuhinya kesejahteraan spiritual ukhrowi yang dicapai seseorang dengan memelihara tujuan-tujuan *syara'* yang dikenal dengan prinsip *maqashid syariah*. Bagi Islam kesejahteraan manusia hanya akan dapat terwujud apabila sendi-sendi kehidupan ditegakkan di atas nilai-nilai keadilan. Oleh karena itu, tujuan sistem ekonomi Islam yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kesejahteraan Tenaga Kerja

Jika dalam ekonomi konvensional membuat indikator kesejahteraan ditinjau secara ekonomi dan pelayanan yang diberikan perusahaan. Maka dalam Islam, kesejahteraan tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga terpenuhinya kebutuhan spiritual dan moral. Menurut Novita Andriana (2019:433), pada hakekatnya kesejahteraan dimaksudkan memelihara kelima unsur pokok (agama, jiwa, akal, keturunan dan harta) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Memelihara Agama (*Hifzu Al-Dien*), dalam sebuah perusahaan implementasi *hifzu al-dien* untuk mengukur kesejahteraan yaitu seperti kebijakan-kebijakan perusahaan yang berbasis pada nilai-nilai islam dengan tersedianya fasilitas ibadah, tersedianya waktu yang cukup untuk melaksanakan sholat, mengadakan pengajian, dan pembayaran zakat, Infaq dan Sedekah.
2. Memelihara Jiwa (*Hifzu al-Nafs*), dalam sebuah perusahaan implementasi *hifzu al-nafs* untuk mengukur kesejahteraan yaitu menjaga keselamatan dan kesehatan pegawai, adanya asuransi kesehatan, tersedianya fasilitas makan/uang makan, dan fasilitas transportasi/akomodasi.
3. Memelihara Akal (*Hifzu al-Aql*), dalam sebuah perusahaan implementasi *hifzu al-aql* untuk mengukur kesejahteraan yaitu pengembangan *skill* pegawai, adanya pelatihan atau *training* pegawai, dan fasilitas berupa akomodasi/uang saku bagi peserta pelatihan.
4. Memelihara Keturunan (*Hifzu al-Nasl*), dalam sebuah perusahaan implementasi *hifzu an-nasl* untuk mengukur kesejahteraan yaitu pemberian fasilitas dan cuti

bagi pegawai yang sedang hamil, serta asuransi atau biaya untuk anggota keluarga pegawai.

5. Memelihara Harta (*Hifzu al-Maal*), dalam sebuah perusahaan implementasi *hifzu al-maal* untuk mengukur kesejahteraan yaitu tepat waktu dalam pemberian gaji, dan kecukupan gaji, bonus atau insentif untuk pegawai.

2.1.5 Semangat Kerja

Pada dasarnya semangat kerja berhubungan dengan kebutuhan pegawai, apabila kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi maka semangat kerjanya akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan pegawai guna meningkatkan semangat kerja. Dalam pengertiannya, semangat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beranekaragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja pegawai yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. (Busro, 2018:325).

2.1.5.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus di miliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja

pegawainya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas perusahaan dapat tercapai. Adapun pengertian semangat kerja yang di kemukakan oleh para ahli, di antaranya:

Mardani (2014:89), menyatakan bahwa semangat kerja dalam islam dikaitkan dengan motivasi dan etos kerja islami yang didefinisikan sebagai:

“Cara kerja yang diyakini seorang muslim bahwa kerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan iman”.

Menurut Alex S. Nitisemito (2015:216), menyatakan bahwa:

“Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Muhammad Busro (2018:326), bahwa:

“Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa semangat kerja adalah suatu ekspresi dan mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja seacara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan kelompok maupun organisasi serta diyakini sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Sehingga penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan iman.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2015:109) tinggi rendahnya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor fisik, yang berhubungan erat dengan kondisi fisik dan lingkungan kerja. Meliputi lingkungan fisik yaitu kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.
2. Faktor sosial, yaitu hubungan karyawan dengan karyawan lain dan atasan. Meliputi hubungan secara profesional di tempat kerja, komunikasi yang terjalin di tempat kerja, adanya saling mendukung antara atasan dengan bawahan dan sesama karyawan, serta tidak adanya pertentangan atau konflik.
3. Faktor finansial, yaitu erat hubungannya dengan jaminan kesejahteraan. Berupa tunjangan pensiun, asuransi kesehatan, jaminan sosial tenaga kerja, dan jaminan kesehatan lainnya.
4. Faktor psikologis, yaitu berhubungan dengan ketentraman, sikap terhadap pekerjaan, keterampilan, bakat, dan minat.

Faktor-faktor yang berperan terhadap semangat kerja pegawai menggambarkan betapa heterogennya sifat manusia atau pegawai dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa seorang manajer perusahaan seperti seorang ayah dalam keluarga, yang harus pandai memperhatikan anak-anaknya. Begitu pula pegawai dalam perusahaan yang selalu menuntut perhatian dan pujian sehingga semangat dan motivasi bekerja tetap stabil.

2.1.5.3 Dimensi dan indikator semangat kerja

Pada dasarnya semangat kerja seseorang sulit untuk dinilai atau diukur, karena berhubungan dengan situasi, keyakinan, perasaan, perilaku dan emosi dari pegawai yang bersangkutan. Namun, semangat kerja dapat dilihat dari perilaku kerja yang ditampilkan yang didasarkan pada pandangan dan keyakinannya terhadap ajaran yang diyakini oleh pegawai tersebut, dalam hal ini pendekatan yang digunakan adalah ajaran islam. Menurut Mardani (2014:89), semangat kerja yang ditampilkan oleh pekerja muslim dapat dilihat dari perilaku kerja sebagai berikut:

1. Tekun dalam bekerja

Kerja bukan sekedar menjalankan rutinitas dan kewajiban, tetapi juga keinginan memperoleh hasil yang terbaik. Pekerja muslim yang memiliki semangat kerja Islami memandang kerja sebagai ibadah. Hal ini mendorong timbulnya ketekunan dalam bekerja sebagai bagian dari mencari karunia Allah, dan bermanfaat bagi orang yang bukan hanya berdimensi duniawi, tetapi juga ukhrawi. Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Kesungguhan mengerahkan seluruh asset, dan pikiran bahwa kerja bukan sekedar menjalankan rutinitas dan kewajiban, tetapi juga keinginan memperoleh hasil yang terbaik.
- b. Proses pekerjaan dilakukan secara sungguh-sungguh, akurat dan sempurna.

2. *Istiqomah* dalam bekerja

Istiqomah menggambarkan konsistensi dalam bekerja walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan. Hal ini diperlukan untuk stabilitas usaha dan menunjang produktivitas sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan

manajemen. Indikator dari dimensi ini adalah: a). Konsistensi dalam bekerja walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan. b). Kesesuaian antara aturan dengan pelaksanaan, Ketaatan pada peraturan, tata tertib kerja, dan perintah berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.

3. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja

Pemanfaatan waktu dengan baik menjadi salah satu indikator pekerja muslim dapat mencapai prestasi. Indikator dari dimensi ini adalah: a). Menghayati, memahami, dan merasakan berharganya waktu. b). Tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna.

4. Ikhlas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Bekerja dengan niat hanya menghendaki keridhaan Allah SWT. dan memandang tugasnya sebagai pengabdian kepada Allah SWT.
- b. Melaksanakan pekerjaannya secara profesional pekerjaan sesuai amanah yang harus ditunaikannya.

5. Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Komitmen kerja terlihat dari perilaku dan ucapan pegawai yang memihak organisasi tempatnya bekerja, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Indikator dari dimensi ini adalah: a). Memiliki identifikasi

yang kuat dengan organisasi. b). Memiliki nilai-nilai keanggotaan organisasi.
c). Setuju dengan tujuan dan sistem nilai organisasi.

6. Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja

Pekerja muslim memandang kegagalan sebagai ujian dan cobaan yang harus dihadapi dan tetap optimis dalam mengharap karunia Allah SWT. Indikator dari dimensi ini adalah: a). Tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tetap berusaha walaupun mengalami kegagalan. b). Meyakini bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan Allah.

2.1.5.4 Semangat kerja dalam Perspektif Islam

Semangat diartikan sebagai nafsu (kemauan, gairah) untuk bekerja dan berjuang. Sehingga semangat kerja didefinisikan sebagai sikap/gairah seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam Islam semangat kerja dikaitkan dengan etos kerja, sehingga dapat diartikan sebagai cara pandang individu terhadap suatu pekerjaan atau amal yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan gairah, sehingga dapat mencapai tujuan dari pekerjaan.

Mengutip dari artikel percikaniman.org (2019), Semangat dalam bekerja merupakan keharusan untuk siapapun yang ingin mendapatkan kesuksesan dan kebahagiaan. Begitupun dengan orang yang semangat dalam bekerja, dia akan meraih kebahagiaan. Bahagia karena akan mendapatkan impian dan harapannya.

Abu Hurairah RA mengatakan bahwa Rasulullah SAW. bersabda:

“Sesungguhnya ada dosa-dosa yang tidak terhapuskan dengan melakukan shalat, puasa, haji, dan umrah.” Para sahabat bertanya, “Lalu, apa yang dapat menghapuskannya, wahai Rasulullah SAW?” Beliau menjawab, “Bersemangat dalam mencari rezeki.”

Islam sangat menghargai orang yang penuh dedikasi dan loyalitas dalam bekerja. Dalam kondisi apa pun, kita harus tetap bersemangat untuk selalu bergerak menangkap peluang-peluang dan membuka pintu-pintu rezeki yang telah disediakan-Nya. Yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridha Allah SWT. Semangat kerja di dalam perspektif islam diterangkan dalam Q.S al-Qashash ayat 77, berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ

كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Q.S [28]:77).

Begitu pula Rasulullah SAW. mengingatkan dalam suatu haditsnya:

“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selama-lamanya, dan beramallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok”.

Berdasarkan ayat dan hadits tersebut, sangatlah jelas bahwa islam menghendaki setiap muslim agar tidak mudah putus asa dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam hidupnya. Namun dalam kesibukannya dalam urusan dunia, hendaklah diniatkan untuk menjadi ladang amal yang baik untuk kehidupan akhirat. Karena itu, segala perbuatan manusia selama di dunia baik dan buruk menjadi amal yang baik apabila itu didasarkan pada niat ibadah kepada Allah SWT. Jadi cukup jelaslah konsep islam mengenai urusan bekerja dan berusaha, yaitu islam sangat

menganjurkan umatnya bekerja keras, semangat dalam bekerja dan tidak boleh menyalahgunakan waktu dan kesempatan. Dengan demikian, semangat kerja dalam islam hendaknya didasarkan pada niat ikhlas untuk beribadah kepada Allah SWT.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Manajemen SDM mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi tenaga kerja terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya. Kinerja merupakan cerminan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mengelola pegawai dan menjalankan kegiatan, untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya tetapi juga termasuk disiplin kerja, sifat dan perilaku kerja pegawai. Reputasi organisasi pun tergantung dari kinerja pegawainya yang baik.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja)

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Edy Sutrisno (2016:18), menjelaskan bahwa:

“Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Muhammad Busro (2018:99), menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan dapat didefinisikan secara operasional sebagai hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Afandi (2018:83), menyatakan bahwa kinerja ditinjau dari sisi hasil kerja adalah:

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai keluaran atau hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas yang disesuaikan dengan peran, tugas serta tanggung jawab individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu bekerja, yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.1.6.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah sebuah evaluasi sistematis, dilakukan oleh divisi sumber daya manusia terhadap keseluruhan kinerja pegawai, dengan tujuan untuk memberikan penilaian dan memperoleh pemahaman atas kemampuan pegawai.

Berikut merupakan pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan para ahli:

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1999:3), menyatakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerjasama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Pada dasarnya karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Muhammad Busro (2018:95), menyatakan bahwa:

“Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

2.1.6.3 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2017:10) adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 6) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.
- 2) Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 8) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau pegawai yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.

2.1.6.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu suatu faktor untuk mendorong agar hasil kerja pegawai memenuhi kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dan diharapkan. Menurut Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- * *Human performance* = *Ability x Motivation*
- * *Motivation* = *Attitude x Situation*
- * *Ability* = *Knowledge x Skill*

Penjelasan:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun

secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan suatu organisasi atau perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Muhammad Busro (2018:99-100), menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya, serta efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja *general* dan perilaku kerja khusus. Seperti disiplin kerja, inisiatif, bertanggung Jawab (*Amanah*) dan Kemampuan bekerjasama.
3. Sifat pribadi yang ada hubungan dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu Kejujuran (*shiddiq*) dan kreativitas.

2.1.6.6 Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam

Menurut Khairu Ummah (2022), bekerja di dalam Islam merupakan sebuah usaha yang dilakukan dengan serius dengan cara mengerahkan semua pikiran, aset dan juga *dzikir* untuk memperlihatkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus

mentaklukkan dunia dan memposisikan dirinya menjadi bagian masyarakat paling baik. Dengan jalan bekerja, maka manusia bisa mendapatkan banyak kepuasan yang meliputi kebutuhan fisik, rasa tenang dan aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan ego masing-masing. Sedangkan kepuasan di dalam bekerja juga bisa dinikmati sesudah selesai bekerja seperti liburan, menghidupi diri sendiri dan juga keluarga. Mengenai kinerja pegawai ini dijelaskan dalam firman Allah SWT. Surat At-Taubah ayat 105, berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya:

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. [9]:105).

Berdasarkan ayat di atas dapat dipahami bahwa kerja adalah suatu keniscayaan bagi manusia itu sendiri karena menyangkut eksistensi dirinya dalam hidup di dunia ini. Adapun setiap amal atau kerja akan selalu dalam pengetahuan Allah Swt dan para makhluk ciptaannya tak terkecuali manusia itu sendiri. Sehingga secara otomatis baik atau buruk pekerjaan manusia akan ternilai dengan sendirinya dari dampak atau balasan kerja yang diperolehnya. *Wallahu'alam bisshawab*.

Selain itu, mengenai kinerja juga dijelaskan dalam firman Allah SWT yang artinya:

"Dan bahwasanya manusia hanya memperoleh apa yang diusahakannya. Dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna". (Q.S. [53]:39-41).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai. Jika dilihat secara hierarki, maka hukum bekerja di dalam Islam adalah wajib dan ibadah sebagai bukti pengabdian serta rasa syukur dalam memenuhi panggilan illahi supaya bisa menjadi yang terbaik. Adapun hadits yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِقَنَهُ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah Ta’ala suka apabila salah seorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, dia melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin.” [Hadits riwayat Ath-Thabrani dalam al-Mu’jam Al-Ausath no. 897 dan Imam Al-Baihaqi dalam Syu’abul Iman, no. 5312.].

Mengenai masalah kinerja, islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar mereka senantiasa bersikap “*Itqan*” yang secara bahasa berarti menyempurnakan atau mengerjakan dengan sempurna (profesional) dalam bidang apapun. Novita Andriana (2019:431), mengungkapkan profesionalisme dalam Islam dicirikan dalam tiga hal berikut:

- 1) ***Kafa’ah***, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
- 2) ***Himmatul ‘Amal***, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Hal ini diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam

bekerja disamping motivasi untuk mendapatkan penghargaan (*reward*) dan menghindari hukuman (*punishment*).

- 3) ***Amanah***, diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku.

Secara garis besar, hukum bekerja dalam Islam adalah wajib dan menjadi cara untuk memenuhi kebutuhan manusia meliputi diri sendiri dan keluarga serta ibadah dan juga kepentingan sosial. Manusia diperintahkan Allah SWT. Untuk mencari rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhila Allah yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah SWT.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal dan tugas akhir yang berasal dari internet. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang didapat dari beberapa jurnal dan sumber lainnya untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun) dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p align="center">Fatolosa Hulu. (2017)</p> <p>Bagaimana Hubungan Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO)</p> <p>Jurnal Akuntansi & Manajemen Bisnis: Vol. 2 No. 1.</p>	<p>Variabel program kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel <i>dependent</i>. Hal ini terbukti bahwa ada hubungan antara program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan.</p>	<p>- Meneliti pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.</p>	<p>- Meneliti variabel Program Kesejahteraan Kerja dan Kinerja Pegawai. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur.</p>
2.	<p align="center">Putri R. Wulandari. (2017)</p> <p>Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan</p> <p>PT PJB UNIT PEMBANGKITAN GRESIK</p> <p>Jurnal Manajerial, 2(1), 27-37.</p>	<p>Hasil penelitian: bahwa program kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja. Program kesejahteraan bersifat ekonomis mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja.</p>	<p>- Meneliti pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan.</p>	<p>- Meneliti variabel Program K3 dan Kinerja Pegawai. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur.</p>
3.	<p align="center">Tampubolon, A.R. Harahap, L.M. (2017)</p> <p>Pengaruh Program Pensiun dan K3 Terhadap Semangat kerja karyawan</p> <p>PT.Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan</p> <p>Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen ISSN : 2407-2648</p>	<p>Hasil analisa menunjukkan bahwa Program K3 memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, artinya jika Program K3 semakin baik maka akan berpengaruh terhadap tingginya semangat kerja karyawan.</p>	<p>- Meneliti pengaruh Program Kesejahteraan dan program K3 terhadap Semangat Kerja Karyawan.</p>	<p>- Tidak meneliti variabel Program Pensiun. - Meneliti variabel Kinerja pegawai. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur.</p>
4.	<p align="center">Mamik N. Sari (2018)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT PLN PERSERO).</p> <p>UMJ: Skripsi diterbitkan URL:http://repository.unmu-hjember.ac.id/id/eprint/8307</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.</p>	<p>- Meneliti pengaruh Program Keselamatan terhadap Semangat Kerja Karyawan.</p>	<p>- Tidak meneliti variabel Lingkungan kerja. - Meneliti variabel Program Kesejahteraan Pegawai dan Kinerja Pegawai - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti (Tahun) dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Chairul B. & Fakhrul (2018) Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pada PT.PLN Cabang Bireuen Jurnal Kebangsaan Vol 7 No 13.	Berdasarkan hasil uji F pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$, sehingga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	- Meneliti pengaruh Program keselamatan terhadap kinerja Karyawan.	- Meneliti variabel Kesejahteraan tenaga Kerja dan semangat kerja. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur
6.	Kaunang, R. M. Parengkuan, T. Sepang, J. (2018) <i>Effect Of Styles Of Leadership And Work Employees Performance Of Employees Performance</i> PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Jurnal: EMBA Volume 6, Nomor 4.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling kuat atau dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	- Meneliti pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai	- Tidak meneliti Gaya Kepemimpinan - Meneliti pengaruh Program K3 dan Kesejahteraan tenaga Kerja. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur
7.	Yanur M.Y dan Asmara I. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 7, Nomor 12.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,103 dan nilai signifikansi sebesar 0,713.	- Meneliti pengaruh Program keselamatan terhadap kinerja Karyawan.	- Tidak Meneliti variabel Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja. - Meneliti variabel Kesejahteraan dan semangat kerja. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur
8.	Kartikasari, Nawang (2018) Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Area Malang). UB: Skripsi diterbitkan. URL: http://repository.ub.ac.id/id/eprint/164418 .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.	- Meneliti pengaruh Program keselamatan terhadap kinerja Karyawan.	- Meneliti pengaruh variabel Kesejahteraan tenaga Kerja dan semangat kerja. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti (Tahun) dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	<p>Indah Suryani (2019)</p> <p>Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan</p> <p>PT.PLN (Persero) UPT Padang</p> <p>UPI: Skripsi diterbitkan. URL:http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/2600.</p>	<p>Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji t diperoleh: terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan, dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,002 < 0,05$).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak Meneliti variabel komunikasi dan Motivasi. - Meneliti pengaruh Program K3 dan Kinerja Pegawai. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur.
10.	<p>Karina (2019)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Kantor Refinery UnitV PT. Pertamina (Persero) Balikpapan</p> <p>Uniba: Skripsi diterbitkan. URL:http://repository.uniba-bpn.ac.id/id/eprint/1362.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak Meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. - Meneliti pengaruh Program K3 dan Program Kesejahteraan - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur
11.	<p>Johan, Setiawan (2020)</p> <p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Cikokol</p> <p>UBD: Skripsi diterbitkan. URL:http://repositori.buddhidharma.ac.id.</p>	<p>Hasil perhitungan koefisien korelasi untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 0,769. Hal ini berarti pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan kuat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak meneliti variabel lingkungan kerja. - Meneliti variabel Kesejahteraan tenaga Kerja dan semangat kerja. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur
12.	<p>Eva Ramayani (2020)</p> <p>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>PT.PLN (PERSERO) Rayon Medan Johor</p> <p>UM: Skripsi diterbitkan. URL:http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/12318.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tunjangan kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2.004 dan nilai pada kolom sig. $0.000 < 0.05$ yang artinya signifikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti pengaruh variabel kesejahteraan terhadap kinerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak meneliti variabel kemampuan kerja. - Meneliti variabel semangat kerja - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti (Tahun) dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13.	Rohmah, D. N., & Widiartanto, W. (2020) Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan Divisi Inspeksi Dan Pemeliharaan PT HALEYORA POWER SALATIGA). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 9(1), 261-266.	Dari hasil analisis jalur diketahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar (0,835) dibandingkan pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja (0,599).	- Meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur	- Tidak meneliti variabel lingkungan kerja. - Meneliti variabel Kesejahteraan tenaga Kerja dan semangat kerja. - Menggunakan semangat kerja sebagai variabel <i>intervening</i>
14.	Indra Bakti Nasution (2020) Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, Vol.5 No.1	Hasil analisis menunjukkan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,305.	- Meneliti pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja terhadap Kinerja karyawan.	- Tidak meneliti pengaruh variabel Motivasi kerja. - Meneliti pengaruh variabel keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur.
15.	Agustin Riyan Pratiwi Febi Firgiyani (2021) Pengaruh motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja <i>Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)</i> Volume 1 Nomor 1	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan dapat disimpulkan terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja.	- Meneliti pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur	- Tidak meneliti variabel Motivasi kerja. - Meneliti variabel Program K3.
16.	Istiqamah, Z., Thamrin, Y., & Suharni, S. (2022) Pengaruh Penerapan K3 Dengan Kinerja pada Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota . <i>Journal of Muslim Community Health</i> , 3(1), 11-23.	Hasil penelitian ini tidak terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja pada pekerja dengan nilai signifikansi $0,070 > 0,05$, tidak terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja pada pekerja dengan nilai signifikansi $0,062 > 0,05$.	- Meneliti pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja pegawai. - Teknik Analisis menggunakan Analisa jalur	- Tidak meneliti variabel kepuasan kerja. - Meneliti variabel kesejahteraan. - Variabel mediasinya adalah semangat kerja.

Sumber: Data penelitian tahun 2017-2022 dari berbagai sumber

Berdasarkan Tabel 2.1, Penelitian terdahulu sangat penting dan menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian ini. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang digunakan oleh peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti pada variabel *independen* yaitu Program K3 dan Kesejahteraan tenaga kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja pegawai dengan dimediasi semangat kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan terdapat beberapa variabel yang mempunyai kesamaan pada penelitian terdahulu di atas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan tercapainya tujuan yang telah di tetapkan, pencapaian tujuan tersebut tentu tidak terlepas dari peran serta SDM sebagai perencana dan penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan SDM yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menyadari begitu pentingnya sumber daya manusia pada proses operasional dalam suatu perusahaan, sudah selayaknya perusahaan perlu memberikan semangat

kerja kepada pegawai dengan harapan dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya sehingga dapat memicu pegawai untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk membangkitkan semangat kerja pegawai adalah dengan menerapkan fungsi pemeliharaan SDM berupa pelaksanaan program K3 dan fungsi kompensasi berupa Kesejahteraan. Dengan melakukan pelaksanaan program K3 yang baik serta pemberian kesejahteraan yang layak dan adil, maka akan berguna untuk meningkatkan semangat kerja dan implikasinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

2.2.1 Pengaruh Program K3 Terhadap Semangat Kerja

Program Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2017:563), merupakan kondisi umum di mana kesejahteraan fisik, mental dan emosional para pegawai dilindungi di mana mereka bekerja. Dengan adanya pelaksanaan program K3 ini pegawai akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan semangat kerja. Untuk menunjukan adanya pengaruh Program K3 terhadap semangat kerja maka dibuktikan dan diperkuat dengan jurnal penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan Fatolosa Hulu (2017), pada salah satu perusahaan BUMN Ranting Teluk Kabupaten Nias Selatan yang bergerak di sektor penerangan. Berdasarkan hasil penganalisaan diperoleh gambaran bahwa tanggapan responden tentang kesehatan dan keselamatan kerja rata-rata berpandangan positif di mana responden menyatakan Sangat baik, Baik, dan Cukup sehingga menyatakan bahwa

ada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan tingkat semangat kerja para karyawannya.

Penelitian lain dilakukan oleh Lokot M.H & Andri R.T (2017), pada salah satu perusahaan BUMN di Belawan yang bergerak dibidang klasifikasi, Inspeksi, Pengujian, Supervisi dan Konsultansi yang terus berkembang dan meningkatkan keselamatan dan keandalan infrastruktur maritim, energi dan industri lainnya. Hasil analisa data tentang variabel Program K3 menunjukkan bahwa Program K3 memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, artinya jika Program K3 semakin baik maka akan berpengaruh terhadap tingginya semangat kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Semangat Kerja

Manusia bekerja dalam perusahaan membawa seperangkat kebutuhan, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapannya. Adanya kesesuaian antara harapan pegawai yang timbul dengan imbalan yang disediakan perusahaan akan menciptakan semangat kerja dalam diri pegawai tersebut meningkat. Oleh karena itu perusahaan mengharapkan agar setiap pegawainya memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Novita Andriana (2019:430), mengungkapkan bahwa Kesejahteraan karyawan (*employee's well-being*), dikonsepsikan sebagai suatu konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis. yang dicapai seseorang dengan memelihara tujuan-tujuan *syara'* yang

dikenal dengan prinsip *maqashid syariah*. Menurut Imam Al-Syatibi bahwa *Al-Maqashid* terbagi menjadi dua yaitu pertama berkaitan dengan maksud Tuhan selaku pembuat syari'ah, dan kedua berkaitan dengan maksud mukallaf. Walaupun dengan istilah yang berbeda namun mengandung pengertian yang sama yakni tujuan hukum yang diturunkan oleh Allah, yaitu “sesungguhnya syariat itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat”. (Novita Andriana, 2019:436).

Untuk menunjukkan adanya pengaruh kesejahteraan tenaga kerja terhadap semangat kerja maka dibuktikan dan diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Putri R. Wulandari (2017), pada salah satu anak perusahaan PT PLN (Persero) yaitu PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sebagai penyedia energi listrik. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan berpengaruh terhadap semangat kerja secara simultan. Penelitian lain dilakukan oleh Indah S (2019), pada PT PLN (PERSERO) UPT Padang. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan, dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,002 < 0,05$).

2.2.3 Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja Pegawai

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja ini juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik penerapan program K3 yang dilakukan perusahaan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Untuk menunjukkan adanya pengaruh Program K3 terhadap kinerja, maka dibuktikan dan diperkuat dengan jurnal penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Chairul Bariah dan Fakhru Habibi (2018), pada salah satu perusahaan BUMN yaitu PT.PLN (Persero) Cabang Bireuen dengan sampel penelitian yaitu 43 orang. Teknik analisis menggunakan persamaan linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Johan Setiawan (2020), pada PT. PLN (PERSERO) UP3 CIKOKOL dengan sampel penelitian yaitu 54 orang. Teknik analisis menggunakan persamaan linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) diperoleh nilai distribusi t_{table} adalah 1,674 dan memiliki arti t_{hitung} harga lebih besar dari t_{tabel} atau $4,715 > 1,674$ dan berada pada daerah penolakan H_0 , ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Untuk dapat mempertahankan pegawainya terutama yang mempunyai kinerja yang baik, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan tunjangan kesejahteraan yang cukup terhadap pegawainya. Supaya pegawai dapat lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Untuk menunjukkan adanya pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja, maka dibuktikan dan diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan Eva Ramayani (2020), pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung}=10.685 > t_{tabel}=2.004$ dan nilai pada kolom sig. $0.00 < 0.05$ artinya signifikan. Penelitian lain dilakukan Indra Bakti Nasution (2020), pada perusahaan agrokimia di Medan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347 atau 34,7%.

2.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja pegawai mengacu pada sikap, kepuasan, kepercayaan diri, dan pandangan keseluruhan yang dimiliki pegawai tentang lingkungan kerja mereka. Ketika pegawai merasa nyaman dengan tempat kerja mereka dan percaya bahwa pekerjaan mereka dapat membantu mereka mencapai tujuan karir mereka, semangat kerja cenderung lebih tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, diharapkan aktivitas perusahaan dapat tercapai.

Semangat kerja dalam islam menurut Mardani (2014:89), didefinisikan sebagai cara kerja yang diyakini seorang muslim bahwa kerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan iman. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan

efisien. Untuk menunjukkan adanya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai maka dibuktikan dan diperkuat dengan jurnal penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan Kaunang, dkk (2018), pada salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor penerangan, di mana kegiatan utama perusahaan ini adalah memasok jaringan listrik ke berbagai pelosok daerah Area Bangka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan Karina (2019), pada Kantor Refinery Unit V PT. Pertamina (Persero) Balikpapan. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.6 Pengaruh Tidak Langsung Program K3 Melalui Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

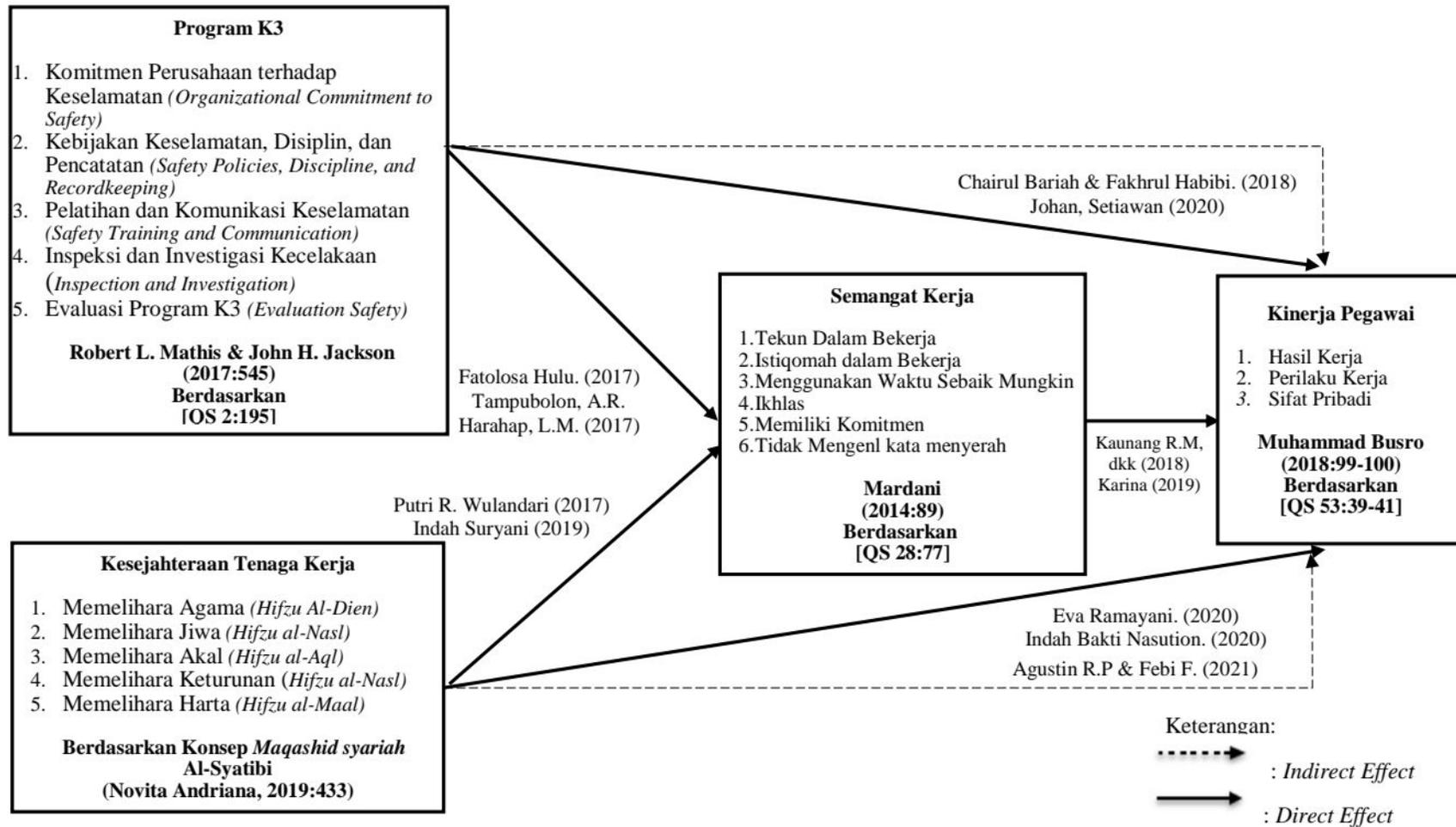
Sesuai dengan indikator Program K3 yang telah diuraikan bahwa adanya komitmen dan kebijakan perusahaan dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan pada pegawai selama bekerja merupakan hal yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja karena pegawai merasa lebih diperhatikan, aman, selamat dan sehat selama bekerja diperusahaan. Sehingga pegawai dapat bekerja dan memberikan kinerja dengan baik. Atas dasar tersebut, peneliti beranggapan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Program K3 melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.7 Pengaruh Tidak Langsung Kesejahteraan Tenaga Kerja melalui Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Perusahaan perlu mencari cara meningkatkan kinerja pegawai. Kesejahteraan tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan merupakan upaya perusahaan dalam memelihara sikap pegawai yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Program kesejahteraan yang direncanakan dan dilaksanakan ini harus menimbulkan kegairahan kerja yang tinggi dalam diri pegawai. Sehingga pegawai tersebut akan merasa senang dan tenang dalam bekerja karena adanya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. ketika semangat kerja pegawai dalam tingkat yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustin Riyan Pratiwi & Febi Firgiyani (2021), pada salah satu pemerintahan daerah di Kota Purbalingga dengan sampel sebanyak 120 orang dan metode penelitian *suvey*. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut motivasi dan kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja yang berimplikasi secara signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan argumen di atas, penulis menduga adanya keterkaitan antara Pelaksanaan Program K3 dan Kesejahteraan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh semangat kerja. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2019:99-100).

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Program K3 berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja.
2. Kesejahteraan Tenaga Kerja berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja.
3. Program K3 berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai.
4. Kesejahteraan Tenaga Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai.
5. Semangat kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai.
6. Program K3 berpengaruh secara tidak langsung melalui semangat kerja terhadap Kinerja pegawai.
7. Kesejahteraan Tenaga Kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui semangat kerja terhadap Kinerja pegawai.