

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian Semangat Kerja.**

Menurut NitiSemito (2008:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik sedangkan menurut Moekijat (2005 : 201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab,

kegairahan dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

- a) Presensi, Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap kinerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
2. Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dan organisasi

- b) Kerjasama, Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakann untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
  2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
  3. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
  4. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Tanggung Jawab, Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan (Moekijat, 2005: 240). Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :
1. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
  2. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas – tugas dengan cepat.
  3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik - baiknya.

4. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.
- d) Kegairahan Kerja, Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang Mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.
  - e) Hubungan yang Harmonis, Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

## **2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Moekijat (2005, hal 245) Faktor -faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut :

- 1) Adanya perlindungan kerja Yaitu jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dandalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Bila terjadi banyaknya kecelakaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan absensi karyawan yang berkaitan dengan penurunan produksi perusahaan yang diakibatkan tidak optimalnya tujuan organisasi.

- 3) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan Yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya Yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh - sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- 5) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- 6) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya. Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- 7) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama. Yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- 8) Adanya lingkungan fisik suatu kantor Yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

### **3. Indikator Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2008:98), indikator-indikator tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja  
Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Turun naiknya tingkat absensi  
Apabila tingkat absensi karyawan semakin menurun dengan seringnya keterlambatan dalam bekerja maka akan mengakibatkan pemotongan kompensasi atau upah yang diterimanya dan apabila seorang karyawan mampu menggunakan waktu kerja yang baik dengan cara masuk tepat waktu bekerja maka akan mendapatkan akan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi.
3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi  
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat

pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat  
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
5. Kegelisahan dimana-mana  
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri
6. Tuntutan yang sering terjadi  
Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.
7. Pemogokan  
Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Indikator diatas hanya tiga item yang terlaksana pada CV. Asoka Rezeki

Mandiri adalah :

1. Rendahnya produktivitas kerja  
CV. Asoka Rezeki Mandiri berusaha agar setiap karyawannya mampu meningkatkan produktivitas kerja.
2. Turun naiknya tingkat absensi  
Pimpinan CV Asoka Rezeki Mandiri selalu menganjurkan pada bawahan agar tingkat kehadiran lebih ditingkatkan dan mampu mengisi kehadiran jam kantor lebih awal sehingga apa yang didapat mampu memberikan tingkat kepuasan bagi karyawan serta mampu meningkatkan semangat kerja.
3. Tuntutan yang sering terjadi  
Aspirasi yang disampaikan setiap karyawan selalu ditanggapi pimpinan CV. Asoka Rezeki Mandiri.

Azwar (2006). Beberapa dimensi dan indikator semangat kerjayaitu :

- a. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
  - 1) Konsentrasi Kerja
  - 2) Ketelitian
  - 3) Hasrat Untuk Maju
- b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
  - 1) Kebanggaan Karyawan
  - 2) Kepuasan Karyawan
  - 3) Labour Turn Over / Tingkat Absensi
- c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
- d. Keterlibatan ego dalam bekerja
  1. Tanggung Jawab
  2. Lancarnya aktivitas, terdapat beberapa tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu :
    - a. Kemangkiran.
    - b. Kelambatan. Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerjayang rendah.
    - c. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulainaik secara abnormal menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yangburuk.
    - d. Mogok dan sabotase. Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalamangkatan kerja.
    - e. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat diabekerja sering kali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan indikator di atas hanya dua item yang mampu terlaksana pada CV. Asoka Rezeki Mandiri yaitu :

1. Menyesuaikan diri dengan rekan kerja

Setiap karyawan mampu melakukan interaksi yang baik dengan unit-unit lainnya.

2. Keterlibatan ego dalam bekerja

Karyawan yang memiliki skill yang hebat tentunya akan memiliki suatu ego dalam bekerja ingin tampil terdepan, dan ingin selalu dapat perhatian dari pimpinan.

#### **4. Pengertian Keselamatan Kerja**

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Robert L. Mathis (2005, hal 30), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

a. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

b. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

c. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

d. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal *meeting*, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

e. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu. Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk

menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

f. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Menurut Gary Dessler (2007 hal 130), ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja:

1. Moral

Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terhadap pihak-pihak yang membangkang ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila

ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

### 3. Ekonomi

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

Menurut Gary Dessler (2007, hal 132), terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama:

1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan ,Seperti berjalan di samping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakaan.
2. Kondisi yang tidak aman, meliputi:
  - a. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.
  - b. Peralatan yang rusak.
  - c. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya di sekitar mesin-mesin atau peralatan.
  - d. Gudang yang tidak aman: terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan didalam gudang sehingga terjadi kemacetan pada arus barang.
  - e. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap).

f. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik atau sumber udara kotor).

3. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai, meliputi:

- a. Tidak mengamankan peralatan.
- b. Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan perlindungan.
- c. Membuang benda sembarangan.
- d. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (apakah terlalu cepat atau terlalu lambat menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan).
- e. Menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan ceroboh.
- f. Menggunakan prosedur yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur dan mengkombinasi.
- g. Mengambil posisi yang tidak aman di bawah beban yang tergantung.
- h. Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu/menggoda, bertengkar, bermain-main dan sebagainya.

### **5. Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah

- a. Lingkungan Kerja Secara Fisik  
Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:
  - 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
  - 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.  
Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para aksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Manajemen Theori and Practice*" bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Dari indikator Keselamatan kerja hanya satu item yang mampu terlaksana pada CV. Asoka Rezeki Mandiri yaitu :

1. Lingkungan Sosial Psikologis,

secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:163) indikator-indikator keselamatan kerja yaitu :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pengaturan Udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian Peralatan Kerja.
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai.
  - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil
  - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Dari Indikator diatas hanya ada 3 item yang dipergunakan dan dilaksanakan oleh CV. Asoka Rezeki Mandiri yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, misalnya penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya seperti tabung gas, dan alat-alat berat lainnya.
2. Pemakaian peralatan kerja  
Pimpinan CV. Asoka Rezeki Mandiri sendiri membuat aturan pemakaian alat-alat berat sesuai daftar nam-nama yang telah ditentukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.
3. Kondisi fisik dan mental pegawai  
Bekerja pada bidang kontraktor bidang sipil, tentunya pihak manajemen CV. Asoka Rezeki Mandiri tentunya lebih melihat kondisi karyawan

terlebih dahulu agar tidak terjadi resiko yang tinggi, maka itu setiap karyawan harus mampu mengetahui standar kerja masing-masing termasuk didalamnya memiliki tingkat pengetahuan tata cara penggunaan fasilitas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

## **6. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Menurut Robert L. Mathis (2005, hal 33), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis Menurut Gary Dessler (2007, hal 348), terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama:

1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan ,Seperti berjalan di samping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakaan.
2. Kondisi yang tidak aman, meliputi:

- a. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.
  - b. Peralatan yang rusak.
  - c. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya di sekitar mesin-mesin atau peralatan.
  - d. Gudang yang tidak aman: terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan didalam gudang sehingga terjadi kemacetan pada arus barang.
  - e. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap).
  - f. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik atau sumber udara kotor).
3. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai, meliputi:
- a. Tidak mengamankan peralatan.
  - b. Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan perlindungan.
  - c. Membuang benda sembarangan.
  - d. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (apakah terlalu cepat atau terlalu lambat menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan).
  - e. Menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan ceroboh.
  - f. Menggunakan prosedur yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur dan mengkombinasi.
  - g. Mengambil posisi yang tidak aman di bawah beban yang tergantung.
  - h. Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu/menggoda, bertengkar, bermain-main dan sebagainya.

## **7. Pentingnya Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Menurut Robert L. Mathis (2005, hal 78 ), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut:

Merokok di tempat kerja, Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang

merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

### **8. Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang (2000: 87), indikator keselamatan kerja yang meliputi:

#### **1. Lingkungan kerja secara medis**

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

#### **2. Sarana kesehatan tenaga kerja**

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

#### **3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.**

Dari Indikator diatas ketiganya mampu dilaksanakan oleh CV. Asoka Rezeki Mandiri dimana :

1. Lingkungan kerja secara medis, dalam artian pimpinan CV. Asoka Rezeki Mandiri selalu menyarankan kepada pihak kebersihan agar mampu menjaga kebersihan pada setiap ruangan/unit kerja karyawan, mengatur letak tempat pembuangan sampah.
2. Sarana kesehatan bagi tenaga kerja, pimpinan CV. Asoka Rezeki Mandiri, selalu memberi perintah pada bawahannya agar mampu menjaga alat-alat kesehatan yang telah disediakan perusahaan.
3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja dengan memberikan rujukan ke rumah sakit yang dituju sesuai Menurut Gary Dessler (2007 : 346), indikator kesehatan kerja terdiri dari :
  - a. Keadaan dan Kondisi Karyawan  
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
  - b. Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
  - c. Perlindungan Karyawan  
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Indikator diatas hanya satu item yang mampu dipergunakan oleh pihak CV. Asoka Rezeki Mandiri, yaitu : perlindungan karyawan, perusahaan tentunya

memberikan perlindungan bagi setiap karyawan seperti memiliki kartu sehat, memiliki jaminan sosial.

### **B. Penelitian terdahulu**

Harun (2008) Meneliti dengan judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan. Variabel  $X_1$  (Keselamatan) dan  $X_2$  (kesehatan kerja) dan Variabel Y (Semangat Kerja) sebagai objek penelitian. Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Dengan hasil F hitung 7,485 yaitu lebih besar dari nilai F tabel 4,17.

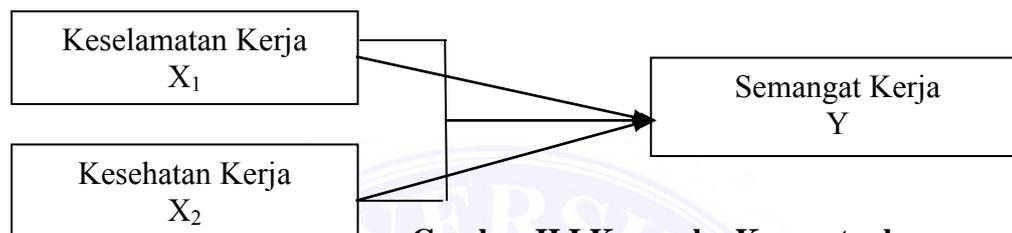
Khaerurahman (2007) meneliti dengan judul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja karyawan Pada PT. Sinar Sosro Cabang Tanjung Morawa". Hasil uji F menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan semangat kerja karyawan sebesar 19,642 dan hasil uji t menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 2,882, dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja sebesar 3,136 koefisien determinasi (R square) sebesar 0,40 menunjukkan bahwa variabel bebas (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dapat menjelaskan 40% terhadap variabel terikat (Semangat Kerja)

### **C. Kerangka Konseptual**

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai

semangat kerja tinggi dan jika karyawannya membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah

Berdasarkan kajian teori yang di atas maka lebih jelasnya dapat ditunjukkan kerangka konseptual pada gambar dibawah ini :



**Gambar II.I Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Sugiyono (2010, hal.93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan :

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.
3. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada CV. Asoka Rezeki Mandiri Medan.