BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Duta K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Duta menurut KBBI, merupakan seseorang yang mewakili suatu negara di negara lain untuk mengurusi kepentingan negara yang diwakilinya, tugasnya untuk membantu dan melindungi warga negaranya yang tinggal di negara tersebut. Sehingga duta K3 sendiri dapat diartikan sebagai seseorang yang diberi tugas atau dilantik untuk mewakili K3 yang ada di setiap ruangan yang berpotensi mengalami kecelakaan kerja guna mengurusi dan mengawasi bahaya K3 yang diwakilinya, adapun tugasnya juga untuk membantu serta melindungi pegawai yang bekerja di setiap ruangan yang berpotensi mengalami kecelakaan kerja.

2.2 Budaya dan Iklim K3

Istilah budaya K3 (*safety culture*) diangkat pertama kali oleh *IAEA* (*the International Atomic Energy Agency*), atas dasar hasil analisis bencana reaktor nuklir di *Chernobyl*. Selanjutnya berdasarkan analisis kecelakaan kerja dan bencana di berbagai industri menunjukkan bahwa penyebab utamanya bukanlah ketersediaan peralatan K3, atau peraturan dan prosedur K3 dalam manajemen K3, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh budaya dan iklim K3 dalam organisasi (Gadd and Collins, 2002).

Menurut Blair (2003) dan Clarke (1999), konsep budaya K3 merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi, dan keluarannya berupa performansi, yang dapat menggerakan roda organisasi. Budaya K3 merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, dan nilai secara

bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat, yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi (Blair, 2003; Cooper, 2002; De Pasquale & Geller, 1999). Budaya K3 merupakan kombinasi dari sikap-sikap, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma dan persepsi dari para pekerja dalam sebuah organisasi, yang memiliki keterkaitan secara bersama terhadap K3, perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi (Clarke, 2000). Definisi yang senada dikeluarkan oleh *The Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations* (1993) yang kemudian diadaptasi, menyatakan bahwa budaya K3 dalam suatu organisasi adalah produk nilai-nilai, sikap, persepsi, kompetensi dan pola-pola perilaku dari individu dan kelompok yang memiliki komitmen terhadap K3.

Dasar utama dari budaya K3 adalah sikap dan persepsi terhadap K3 (Gadd and Collins, 2002). Turner (1994), mendefinisikan sama seperti tersebut di atas, namun secara sosial dan teknis praktis budaya K3 ditujukan untuk meminimalkan paparan potensi sumber risiko bahaya bagi manajer, pekerja, pelanggan dan semua masyarakat sekitar. Konsep utama dari budaya K3 adalah pentingnya pemahaman bersama, didukung oleh persepsi yang homogen tentang K3 dalam suatu organisasi, walaupun pasti terdapat perbedaan persepsi dari seluruh level hirarki dalam suatu organisasi. (Bailey & Petersen, 1989).

2.3 Budaya K3

2.3.1 Pengertian Budaya K3 (*Safety Culture*)

Budaya K3 merupakan kombinasi dari sikap-sikap, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma perilaku dan persepsi dari para pegawai dalam sebuah

organisasi, yang memiliki keterkaitan secara bersama terhadap K3, perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi (Clarke, 2000).

Dalam buku yang berjudul *Lee's Process Safety Esential* (2013), budaya keselamatan dan kesehatan kerja didefinisikan sebagai sebuah produk dari nilai dalam individu dan kelompok, sikap, persepsi, kompetensi dan pola perilaku yang menentukan komitmen untuk melakukan sesuatu, serta gaya dan profisiensi dari manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Terdapat tiga komponen utama budaya K3 yaitu bersifat psikologis, situasional, dan perilaku, yang dapat diukur baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif (Cooper, 2000). Aspek situasional dapat diketahui melalui tataran organisasional misalnya kebijakan, aturan, prosedur, sistem manajemen dan kepemimpinan. Komponen perilaku dapat diketahui dengan mengukur melalui pelaporan diri (*self report*), kecenderungan untuk berperilaku dan observasi terhadap perilaku langsung. Kadangkala perilaku diukur melalui rata-rata terjadinya kecelakaan yang dianggap sebagai performansi K3, walaupun dianggap kurang pas dibandingkan dengan perilaku aktual, sehingga hanya sebagai sampel dari kondisi sesaat saja.

Adapun budaya K3 memiliki empat (4) ciri sebagai berikut:

1. Adanya komitmen dari pimpinan perusahaan atau organisasi

Tanpa komitmen ini maka percuma saja membuat program atau sistem K3, mungkin bisa dibuat, tapi hasilnya akan nihil atau semu. Peran dan komitmen pimpinan disini akan terlihat dari prioritas program atau aktivitas saat planning, untuk perusahaan yang berisiko tinggi biasanya menjadikan K3 sebagai nilai utama

sehingga program atau aktivitas yang diprioritaskan berhubungan dengan K3

2. Adanya kesadaran dari setiap pegawai atau pekerja

Tiap pegawai memiliki kewajiban untuk selalu menyadari bahwa bahaya selalu ada di setiap pekerjaan dan setiap pegawai juga harus mengetahui apa saja yang harus dilakukan untuk meminimalisir atau menghilangkan dampak dari bahaya tersebut. Kesadaran pegawai biasanya diuji saat pegawai diharuskan memenuhi prosedur K3 saat bekerja seperti identifikasi bahaya, SPO, penggunaan alat pelindung diri, dan sebagainya.

3. Adanya kepatuhan yang dipersyaratkan oleh regulator

Negara seperti Indonesia memiliki aturan-aturan mengenai K3 untuk menjamin rakyatnya selamat saat bekerja. Pemerintah harus selalu memonitor tiap perusahaan mengenai penerapan aturan ini dan memastikan perusahaan telah patuh terhadap aturan tersebut. Hal ini penting karena tidak sedikit perusahaan yang tidak memprioritaskan K3 sebagai nilai utama dalam organisasi mereka.

4. Adanya hasrat atau *passion* dari professional K3

Perlunya peran profesional K3 di setiap perusahaan terutama yang bergelut di tempat berisiko menengah atau tinggi atau memiliki banyak pekerja. Profesional K3 bergelut di bidang multi disipliner karena bidang pekerjaan yang dihadapi sangat luas mulai dari *engineering*, *data analysis*, kesehatan, medis, perilaku manusia, komunikasi *training*/kampanye K3 dan lain-lain. Profesional K3 juga harus berinteraksi dengan berbagai level mulai dari level *front runner* untuk menerapkan program K3 dan level manajemen untuk mendapatkan dukungan atau *support* mengenai program K3 sehingga *soft skill* disini sangat diperlukan.

Selain definisi dari Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, penting juga bagi kita untuk membedakan antara budaya Keselamatan dan kesehatan kerja serta iklim K3. Berdasarkan pendapat (Cooper, 2000) terminologi budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat digunakan untuk mengacu pada budaya dalam segala aspeknya seperti tindakan-tindakan yang pekerja lakukan serta mengacu juga pada aspek situasional dalam perusahaaan. Iklim K3 harus digunakan untuk mengacu pada karakter psikologis dari pekerja, didampingi oleh nilai-nilai, sikap serta persepsi dari pekerjaterkait keselamatan dalam sebuah organisasi.

2.4 Iklim K3

Iklim adalah kebiasaan dan karakter yang terjadi di suatu tempat atau daerah. Sementara itu, menurut Tagiuri & Litwin (2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat diartikan satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Davis & Newstrom (2001), memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang. Menurut Martini & Rostiana (2003), bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

2.4.1 Pengertian Iklim K3

Perilaku keselamatan membawa pengaruh terhadap kepatuhan aturan

keselamatan yang disebut iklim keselamatan. Iklim keselamatan adalah persepsi mengenai prosedur, dan praktik kerja yang terkait keselamatan. Dalam tingkat yang luas, iklim keselamatan merupakan persepsi pekerja terhadap nilai keselamatan kerja (Prihatiningsih & Sugiyanto, 2010).

Menurut Cooper & Philips (1994), mendefinisikan iklim keselamatan sebagai persepsi dan keyakinan yang dibagi dan dipegang bersama berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja. Glendon (1982), mengemukakan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi pekerja dari berbagai karakteristik organisasi yang memiliki dampak langsung terhadap perilaku mereka untuk mengurangi risiko bahaya. Lindell (1994), mengemukakan bahwa iklim keselamatan adalah interpretasi pekerja terhadap fasilitas, kejadian, dan proses di lingkungan kerja mereka yang sesuai dengan keselamatan.

2.5 Hubungan antara Budaya K3 (*Safety Culture*) dan Iklim K3 (*Safety Climate*)

Budaya K3 (*Safety Culture*) merupakan persepsi, asumsi, nilai, norma, dan keyakinan pekerja dianggap lebih global dari pada iklim K3 (*Safety Climate*). Secara tidak langsung *Safety Culture* dapat diketahui melalui *Safety Climate* dengan cara mengukur sikap pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan persepsi mereka tentang sumber bahaya di tempat kerja (Guldenmund, 2000). Para profesionalis K3 menggunakan *Safety Climate* untuk mengetahui *Safety Culture* yang diterapkan oleh suatu perusahaan melalui sikap selama penerapan program K3, karena biasanya sikap sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Cheyne, 1998).

Menurut Shadur (1999), budaya K3 bersifat melekat kepada kelompok dalam suatu organisasi, dan lebih sulit diukur dari pada iklim K3, yang merupakan indikator permukaan dari kultur yang lebih mudah dimengerti. Guldenmund (2000), juga menyatakan bahwa iklim K3 cenderung berdasarkan sikap seseorang terhadap K3 dalam suatu organisasi, sedangkan budaya K3 lebih menekankan kepada keyakinan dan kepastian terhadap sikap-sikap yang berdasarkan nilai-nilai dalam kelompok sosial.

Griffin & Hart (2000), menyatakan bahwa performansi K3 di lapangan pekerjaan dipengaruhi secara langsung oleh iklim atau budaya K3 (*safety climate or safety culture*). Rendahnya budaya K3 memiliki kontribusi positif terhadap timbulnya kesalahan dalam aktivitas kerja atau bekerja dan terjadinya berbagai kecelakaan lain yang tak terduga. Menurut Humaideh (2004), permasalahan yang paling penting adalah membangun budaya (*safety culture*) atas dasar iklim K3 (*safety climate*) di lingkungan kerja yang dapat memberi kepastian untuk mendukung dan selalu mempromosikan perilaku pencegahan kecelakaan setiap saat bekerja.

Budaya K3 secara tidak langsung dapat diketahui melalui iklim K3 dalam organisasi dengan cara mengukur sikap-sikap pekerja terhadap K3 dan persepsi mereka tentang potensi sumber bahaya di tempat kerja (Flin et al., 2000; Guldenmund, 2000). Iklim K3 merupakan refleksi sesaat (*snap shot*) dari budaya K3 (Geller, 2000). Para profesionalis K3 menggunakan iklim K3 untuk mengetahui budaya K3 sesaat melalui sikap selama penerapan program K3, karena biasanya sikap sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Cheyne et al., 1998).

Selanjutnya iklim K3 dapat dianggap sebagai pengukur atau indikator budaya K3 melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam waktu tertentu (Dedobbeleer & Beland, 1991; Flin et al., 2000).

Iklim K3 memiliki kontribusi yang jelas terhadap budaya K3 organisasi melalui sikap (*attitudes)* yang diekspresikan dalam perilaku K3 (*safety behaviors*) setiap pekerja, diketahui dari tindakan yang berorientasi tugas pokok terkait K3 dan kegiatan pendukung untuk meningkatkan K3 pada umumnya (Mearns et al., 2001). Mearns & Flin (1999), menjelaskan bahwa iklim K3 sebaiknya dipahami sebagai persepsi dan keyakinan yang terkait dengan bagaimana K3 dapat dikelola dengan lebih baik, merupakan cuplikan sesaat K3 dalam arti luas di organisasi, yang diukur dengan pendekatan *survey* melalui angket kuantitatif. Sedangkan budaya K3 dapat dipahami sebagai karakteristik yang lebih komplek dan berjangka panjang yang mengungkapkan norma dan asumsi K3 dalam organisasi, biasanya diukur dengan pendekatan teknik kualitatif untuk dapat memahami secara mendalam bagaimana interaksi individu dalam organisasi untuk membentuk cara pandang bersama terhadap K3 (Ferraro, 2002). Berdasarkan hubungan tersebut di atas, iklim K3 dan budaya K3 dapat diibaratkan sebagai dua sisi dalam satu mata uang.

2.6 Dimensi Individu

Perubahan dilakukan pada struktur organisasi akan berdampak pada persepsi orang tentang dan sikap terhadap keselamatan serta perilaku terkait keselamatan sehari-hari. Ini menggambarkan poin bahwa, karena budaya keselamatan adalah entitas yang dinamis yang terus berubah, ada kebutuhan untuk instrumen pengukuran yang dapat diandalkan sehingga efektivitas program peningkatan dapat

dinilai dan dievaluasi dengan benar. Langkah-langkah psikometrik berfokus pada persepsi tentang dan sikap terhadap keselamatan, umumnya digunakan untuk menilai iklim keselamatan yang berlaku. Meskipun banyak yang menyatakanbahwa sikap, nilai, kepercayaan, dan norma membentuk inti dari budaya keselamatan, bukti penelitian menunjukkan bahwa iklim berbeda dari budaya dalam banyak hal penting. Ini menunjukkan bahwa iklim lebih spesifik karena mengacu pada deskripsi orang tentang sistem manajemen keselamatan mereka berdasarkan pengalaman sehari-hari, sedangkan budaya sebagian besar mencerminkan norma-norma kelompok sosial yang berlaku.

Berikut merupakan definisi yang dapat dijadikan acuan mengenai persepsi, sikap, dan pengetahuan pada seseorang :

a. Persepsi

I Gitosudarmo (1997), mendefinisikan persepsi sebagai proses memperhatikan, menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi, antara lain :

1. Ukuran: semakin besar ukuran stimulus, semakin diperhatikan.
2. Intensitas: semakin tinggi tingkat intensitas stimulus, semakin besar kemungkinannya untuk dipersepsikan.
3. Frekuensi: semakin sering frekuensi suatu stimulus, semakin dipersepsikan orang.
4. Gerakan: stimulus dengan gerakan yang lebih banyak semakin dipersepsikan orang dibandingkan dengan stimulus yang gerakannya kurang.
5. Perubahan: stimulus yang berubah-ubah akan menarik untuk diperhatikan

dibandingkan dengan stimulus yang tetap.

b. Sikap

Sikap adalah respon yang tidak teramati secara langsung, yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau objek (Notoadmodjo, 2003). Newcomb (2003), menyatakan bahwa sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap dan pembentukan sikap inilah yang membuat pekerja memiliki sikap yang negatif dan positif. Kaswan (2015), menyimpulkan beberapa hal yang esensial mengenai sikap, yakni :

1. Sikap adalah keadaan mental, syaraf, atau pikiran yang diterima sebagai kebenaran
2. Sikap mendorong orang berpikir, merasa, atau bertindak baik positif maupun negatif terhadap orang, ide, atau peristiwa
3. Sikap bukan faktor bawaan, melainkan diperoleh melalui belajar atau pengalaman.

Sikap kerja (*work attitudes*) didefinisikan sebagai "*collections of feelings, beliefs, and thoughts about how to behave that people currently hold about their job and organizations*" (George & Jones, 2012). Pada dasarnya sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai atau tidak bersifat permanen karena cara orang mempersepsikan dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Nilai adalah prinsip-prinsip yang dijalankan seseorang setiap hari dan hal ini

mendefinisikan apa yang dipercayai serta bagaimana dia menjalani hidup.

Nilai adalah moral dan dasar perilaku yang ditetapkan seseorang untuk diri sendiri, kebanyakan mencakup konsep-konsep *universal* seperti kebenaran, kejujuran, ketidakberpihakan, kepedulian, keadilan, kehormatan, dan lain-lain.

c. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah individu melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket dan tes yang menanyakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subyek penelitian atau responden. Kedalaman pengetahuan yang ingin diketahui atau diukur dapat disesuaikan dengan tingkat pengetahuan (Notoadmojo, 2003).

Kurangnya pengetahuan seperti tidak cukupnya informasi yang diterima, tidak dapat dimengerti, tidak tahu kebutuhannya, tidak dapat mengambil keputusan, serta tidak berpengalaman adalah alasan atau penyebab seseorang melakukan perilaku tidak aman. Perilaku kerja aman akan muncul pada saat pekerja ini sudahsampai pada tahap memahami manfaat dari berperilaku kerja aman kemudian menerapkannya dalam pola kerja sehari-hari (Pratiwi, 2009).

2.7 Dimensi Budaya

Sebagian besar kecelakaan di tempat kerja dipicu oleh perilaku tidak aman, dan bahwa kendali mereka adalah salah satu kunci keberhasilan pencegahan kecelakaan. Namun, banyak organisasi, bahkan perusahaan-perusahaan telah frustrasi oleh ketidakmampuan mereka untuk mengendalikan tindakan yang tidak aman. Pendekatan tradisional cenderung berfokus pada peningkatan kesadaran

keselamatan karyawan melalui pelatihan keselamatan, atau tindakan disiplin dalam upaya mengubah perilaku dan sikap. Meskipun masing-masing pendekatan ini memiliki tempatnya, mereka tidak dengan sendirinya merupakan metode yang efisien untuk mengelola perubahan baik dalam perilaku atau perilaku yang tidak aman.

Perilaku diartikan sebagai tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya. Perilaku manusia merupakan segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respon atau reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Marliani, 2015).

Beberapa aspek mendasar dalam perbedaan perilaku manusia adalah sebagai berikut:

1. Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya yang tidak sama
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
3. Manusia berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang cara bertindak

2.8 Dimensi Iklim K3

Definisi operasional iklim K3 dalam hal ini merujuk pendapat Hall (2006), Humaideh (2004), Cooper (2004) dan Ferraro (2002), yaitu merupakan kumpulan dari sikap dan perilaku yang terkait dengan K3 pada saat tertentu. Dimana berdasarkan pendapat Flin (2000) dan Guldenmund (2000), mengidentifikasikan dimensi iklim K3 yang terdiri dari variabel *Manager/ Supervisor attitude toward*

safety (komitmen pengurus perusahaan); *Risk* (resiko)*; Group Norms* (norma kelompok)*; Workplace Pressure* (tekanan tempat kerja)*; Competence* (kompetensi)*; Safety Sistem* (sistem manajemen K3)*;* dan *Intention tofollow safety Procedures* (niatan mengikuti peraturan) yang merupakan adaptasi dari *the theory of planned behavior* seperti tersebut di atas (Hall, 2006). Secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komitmen Manajemen

Aspek komitmen manajemen K3 dalam hal ini meliputi persepsi darisikap dan perilaku manajemen dalam kerangka K3 dan proses produksi. Hofmann & Morgeson (1999), menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk iklim K3 di organisasi, dan memotivasi pekerja agar mampu melakukan tugasnya dengan sehat dan selamat, berarti memiliki performansi K3 yang baik. Ternyata pengurangan angka kecelakaan juga dapat dihasilkan oleh persepsi yang positif terhadap komitmen manajemen atau pemimpin terhadap K3 (O'Toole 2002).

Cheyne et al. (1998), menemukan bahwa komitmen manajemen merupakan kunci terhadap prediksi adanya perilaku K3, sedangkan Griffinand Neal (2000), menyatakan bahwa komitmen manajemen sebagai kunci terhadap iklim K3 dalam sebuah organisasi. Sementara *Swachaa* et.al (1999), menemukan bahwa sikap *top manajemen* terhadap K3 menjadi faktor yang signifikan terhadap perilaku pelaporan kejadian kecelakaan.

2. Sistem Manajemen K3

Kennedy & Kirwan (1998), menyatakan bahwa manajemen K3 merupakan

sistem dokumentasi formal untuk pengendalian potensi sumber bahaya yang berisiko kecelakaan. HSE (2000), menyatakan bahwa sistem K3 seharusnya dikelola lebih efektif dari pada bidang operasional lainnya atau bidang produksi, meskipun yang tertulis akan sangat berlainan denganpraktik sehari-hari. Budaya dan iklim K3 akan mempengaruhi tingkat efektivitas pelaksanaan sistem manajemen K3, baik dari sisi sumber daya,kebijakan, prosedur maupun secara praktis (Kennedy & Kirwan, 1998).

Sawacha et al (1999), mengidentifikasikan bahwa komite K3 adalah faktor penting dalam peningkatan performansi K3. Lee and Harrison (2000), menemukan bahwa *briefing* secara *team* dan diskusi tentang K3, sangat terkait dengan sikap K3 pekerja. Sebaliknya Rundmo et al. (1998), menemukan bahwa jeleknya sistem manajemen K3 akan dapat menurunkan keberminatan pekerja terhadap bagaimana cara peningkatan K3, berarti juga akan menurunkan tingkat K3 secara menyeluruh. Komite K3 dapat diukur dari bagaimana pengaruhnya dan cara mempromosikan K3 dalam organisasi. Andaikata rekomendasi K3 dapat diterapkan dan dipublikasikan dengan baik di tempat kerja, maka komite tersebut akan terlihat lebih efektif dan kredibel dalam persepsi pekerja (Cooper, 2000).

3. Risiko

Konsep risiko dalam skala iklim K3 adalah atas dasar pelaporan diritentang pengambilan keputusan risiko, persepsi tentang risiko di tempat kerja, serta sikap terhadap risiko dan kecelakaan kerja (Dedobbeleer & Beland, 1998). Melalui angket survei Rundmo (2000), menemukan bahwa persepsi emosional terhadap risiko terkait dengan sikap K3, iklim K3, dan persepsi terhadap status K3 (misalnya

komunikasi dengan pihak manajemen, ketersediaan alat pelindung diri, dan pelatihan K3) akan mendorong timbulnya penilaian untuk pengambilan keputusan tentang risiko.

4. Tekanan Kerja

Flin et.al (2000), yang kemudian diadaptasi, menyatakan bahwa tempat kerja (work place) dan beban kerja (*work load)* dianggap sebagai tekanan kerja (*work pressure*). Termasuk dalam hal ini adalah persepsi adanya konflik antara kepentingan K3 dan produktivitas kerja (Ferraro 2002).

Dyer (2000), menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dari kepala perusahaan akan mempengaruhi kemampuan pekerja dalammemonitor K3. Hal ini menyebabkan tugas manajemen K3 yang seharusnya dianggap penting menjadi tidak sesuai pada tempatnya. Sepertihalnya investigasi kejadian kecelakaan dan peninjauan ulang bahan berisiko tinggi.

5. Kompetensi

Kompetensi dalam hal ini meliputi persepsi pekerja terhadap kualifikasi pekerja, sikap, pengetahuan, dan keterampilan terkait dengan pengendalian dan manajemen K3 serta pelatihan yang relevan (Dyer,2000). *The advisory committee on the safety of nuclear installations* (1993), mengomentari tentang rendahnya pelatihan K3 serta belumadanya materi K3 dalam pendidikan manajemen dan bisnis. Selain pelatihan, kompetensi dikaitkan dengan kegiatan kampanye K3, pertemuanatau penjelasan singkat, dan intensitas pemberian peringatan tentang K3, misalnya poster, label, tanda bahaya, instruksi singkat, serta informasi jika terjadi kondisi darurat.

2.9 Kinerja

2.9.1 Definisi Kinerja

Menurut Torang (2014), Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Levinson (2012), "Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan menurut Sudarmanto (2011), "Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Marwansyah, 2012).

Menurut Mangkunegara (2017), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya''.

2.9.2 Dimensi Penunjang Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut John Miner dalam buku Fahmi (2007), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan,

waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.9.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016), mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Faktor Individu
   a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
   b. *Abilities,* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
   c. *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perluoleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor Lingkungan
   a. Kondisi fisik
   b. Waktu
   c. Material
   d. Pendidikan
   e. Supervisi dan Pelatihan Indikator Kinerja

2.9.4 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014), “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat

pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menurut Robbins (2016), kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit) tersebut. Misalnya, pegawai dapat menyelesaikan pekekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja

pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya. Menurut Robbins (2016), bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja.