

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Keselamatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan karyawan memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan di segi keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja merasa aman ketika melakukan pekerjaannya dan merasa terlindungi di area lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas para karyawan.

“Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau kesehatan dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja” (Mangkunegara, 2013). Hal ini didukung oleh pendapat dari (Bangun, 2012) keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran (Indra, 2013).

Berdasarkan pernyataan diatas, melalui analisis teori keselamatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja perlu diperhatikan demi meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan rasa aman saat bekerja dalam lingkungan perusahaan. Para karyawan juga perlu diberikan sosialisasi tentang keselamatan kerja, hal ini penting guna karyawan dapat memahami, mematuhi, dan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam keadaan disiplin keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman dalam melakukan pekerjaan maupun aman di lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diungkapkan (Kasmir, 2016) dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan secara terus-menerus.

3. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinan tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6. Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi dengan baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan *CCTV* di tempat-tempat tertentu.

7. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

Sedangkan menurut teori yang dikemukakan (Sedarmayanti, 2010) faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja yaitu:

- a. Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk
Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terusmenerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.
- b. Pencegahan kecelakaan
Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.
- c. Pencegahan kebakaran
Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.
- d. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja
Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Dari beberapa faktor yang telah di sebutkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

2.1.2 Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena dengan adanya situasi dan kondisi karyawan yang sehat akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja secara totalitas tanpa adanya hambatan dari segi kesehatan.

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum” (Buntarto, 2015). Sedangkan menurut (Kuswana, 2014) “Kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, Teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja”.

Berdasarkan definisi diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk memperoleh dan mempertahankan kondisi fisik dan mental para karyawan di lingkungan area kerja agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh para karyawan di lingkungan kerja maupun dari penyakit umum sehingga karyawan dapat merasa aman di lingkup perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Seorang karyawan yang bekerja menggunakan material dan di lingkungan kerja tertentu maka memungkinkan adanya suatu reaksi terhadap kesehatannya. Menurut (Ridley, 2008) faktor yang membahayakan kesehatan kerja karyawan adalah:

1. Debu

Jika terhirup, mempengaruhi paru-paru sehingga menyebabkan radang paru-paru.

2. Racun

Racun yang dicerna dapat mempengaruhi organ tubuh mana saja, sedangkan tubuh menyerap sejumlah racun dengan sangat cepat.

3. Zat pelarut

Dapat masuk ke tubuh melalui asupan cairan, hirupan asap, penyerapan melalui kulit.

4. Panas dan lembab

Bekerja pada temperatur dan tingkat kelembaban yang tinggi dapat menyebabkan kejang/kram, stroke panas, dan kelelahan. Walau tidak ada standar untuk diberlakukan, namun pengaruh dingin dari hembusan udara dapat membantu.

5. Tekanan atau stress kerja

Reaksi psikologis terhadap faktor-faktor yang berada di luar kendali manusia seperti tuntutan pekerjaan berada di atas atau di bawah kemampuan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja atau organisasi.

Demi mencegah gangguan kesehatan dan kinerja karyawan, menurut pendapat (Kusdyah, 2008) ada beberapa usaha yang dapat dilakukan agar karyawan tetap produktif dan mendapatkan jaminan perlindungan kesehatan dalam pekerjaannya, yaitu:

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja. Periksa kesehatan calon karyawan untuk mengetahui apakah calon pekerja tersebut serasi

dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya, baik fisik, maupun mentalnya.

2. Pemeriksaan kesehatan berkala untuk evaluasi. Apakah faktor-faktor penyebab itu telah menimbulkan gangguan-gangguan atau kelainan-kelainan kepada tubuh karyawan atau tidak.
3. Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada karyawan secara kontinu. Itu penting agar mereka tetap waspada dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Penerangan dan penjelasan sebelum bekerja, agar para karyawan mengetahui dan mentaati peraturan-peraturan dan lebih berhati-hati.
5. Pakaian pelindung, misalnya masker, kaca mata, sarung tangan, sepatu, topi pakaian kerja, dan sebagainya

Dari faktor-faktor yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa demi mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal maka diperlukan upaya perusahaan untuk menjaga dan melindungi kesehatan fisik dan mental karyawannya agar karyawan dapat fokus dalam melakukan setiap pekerjaan.

2.1.2.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Buntarto, 2015) kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan dan kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Berikut contoh ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja:

1. Memelihara lingkungan kerja yang sehat
2. Mencegah, dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja
3. Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja
4. Memelihara moral, mencegah, dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja
5. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan dan merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin
3. Agar semua hasil produksi di pelihara kemanannya
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
5. Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dari teori yang diungkapkan diatas adalah untuk memelihara karyawan agar terhindar dari kecelakaan yang terjadi di lingkungan perusahaan atau di area kerja karyawan saat bekerja.

2.1.2.4 Penyebab Kecelakaan Kerja

Banyak kejadian yang menjadi penyebab pada berbagai peristiwa yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, menurut (Bangun, 2012) terdapat tiga penyebab timbulnya kecelakaan kerja, yaitu:

1. Perilaku karyawan itu sendiri
Sering terjadi perlakuan karyawan seperti mengerjakan pekerjaan dengan ceroboh, tidak mematuhi peraturan kerja, tidak mematuhi *Standard Operation Procedure* (SOP), dan tidak menggunakan alat pelindung diri yang kebanyakan sebagai penyebab timbulnya kecelakaan kerja.
2. Kondisi yang tidak aman
Kondisi yang tidak aman merupakan penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang bersumber dari lingkungan pekerjaan. Faktor-

faktor tersebut antara lain peralatan yang rusak, peralatan yang tidak diamankan dengan baik, penerangan yang tidak baik, tempat penyimpanan barang atau peralatan yang tidak aman, dan penempatan letak barang atau peralatan yang tidak aman. Kebanyakan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja adalah tidak menggunakan alat pelindung dan peralatan yang semestinya digunakan, kecerobohan, bekerja tidak sesuai prosedur kerja, dan kurangnya pengetahuan dan pengalaman kerja. *Supervisor* dituntut agar dapat mengawasi pekerja untuk melakukan seluruh petunjuk kerja dalam mengurangi resiko kecelakaan kerja.

3. Tindakan tidak aman

Faktor yang merupakan tindakan manusia sebagai penyebab kecelakaan kerja. Kebanyakan karyawan mengalami kecelakaan kerja diakibatkan oleh tindakan manusia atau karyawan itu sendiri, seperti dalam melakukan pekerjaan tidak mengikuti petunjuk penggunaan alat atau material, tidak menggunakan pelindung diri, membuang benda sembarangan, tidak mengamankan peralatan dengan baik, bekerja pada posisi dan kecepatan tidak aman dan bekerja dengan ceroboh.

2.1.2.5 Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ada beberapa usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, menurut (Mangkunegara, 2013) usaha-usaha yang diperlukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan.

4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Sedangkan menurut (Kusdyah, 2008) ada beberapa usaha yang dapat dilakukan agar karyawan tetap produktif dan bekerja dengan maksimal serta mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan kerja, adalah:

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja. Periksa kesehatan calon karyawan untuk mengetahui apakah calon pekerja tersebut serasi dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya, baik fisik, maupun mentalnya.
2. Pemeriksaan kesehatan berkala untuk evaluasi. Apakah faktor-faktor penyebab itu telah menimbulkan gangguan-gangguan atau kelainan-kelainan kepada tubuh karyawan atau tidak.
3. Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada karyawan secara berkelanjutan. Itu penting agar para karyawan tetap waspada dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Penerangan dan penjelasan sebelum bekerja, agar para karyawan mengetahui dan mentaati peraturan-peraturan dan lebih berhati-hati.
5. Pakaian pelindung atau alat pelindung diri, misalnya masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi pakaian kerja, dan sebagainya

2.1.2.6 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut (Skolastika et al., 2017) indikator keselamatan kerja adalah:

a. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

b. Mesin dan Peralatan

Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

c. Jaminan Keselamatan

Jaminan keselamatan yaitu berupa alat-alat yang menjamin keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.

Sedangkan menurut (Moenir, 2006) indikator keselamatan kerja ada 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja secara fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.

2. Lingkungan kerja sosial

Jaminan sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
- b. Perawatan atau pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

2.1.2.7 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut (Mathis & Jackson, 2002), kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Sedangkan menurut (Skolastika et al., 2017) indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 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 aktifitas karyawan dalam bekerja.
- c. Perlindungan Karyawan Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2.1.2.8 Alat Pelindung Diri (APD)

APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Agar karyawan merasa aman dan terhindar dari kecelakaan kerja maka karyawan harus menggunakan alat pelindung diri (Wasiatul Amin, 2020). Berikut adalah fungsi dan jenis pelindung diri menurut (Suwardi, 2018) antara lain:

- a. Alat Pelindung Kepala

alat yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, terjatuh atau terpukul benda tajam atau benda benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu ekstrim. Jenis-jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain.

- b. Alat Pelindung Mata dan Muka

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi wajah dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam. Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), goggles, tameng muka (*face shield*), masker selam tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face mask*).

c. Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi indra pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan. Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).

d. Alat Pelindung Pernafasan Berserta Perlengkapannya

Alat pelindung pernafasan berserta perlengkapannya yaitu alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat atau melindungi dari cemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut (aerosol), uap, gas/ fume, dan sebagainya. Jenis alat pelindung pernafasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, katrit, kanister, *Re-breather*, *Airline Respirator*, *Continues Air Supply Machine = Air Hose Mask Respirator*, tangka selam dan regulator (*Self-Contained Underwater Breathing Apparatus/ SCUBA*), *Self-Contained Breathing Apparatus (SCUBA)*, dan *emergency breathing apparatus*.

e. Alat Pelindung Tangan

Sarung tangan adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi ionisasi, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi *zat pathogen (virus, bakteri)* dan jasad renik. Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

f. Alat Pelindung Kaki

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik, tergelincir. Jenis pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi

bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, dan/atau bahaya binatang dan lain-lain.

g. Pakaian Pelindung

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, benturan (*impact*) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro-organisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur. Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (*Vest*), celemek (*Apron/ Coveralls*), jaket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

h. Alat Pelindung Jatuh Perorangan

Alat pelindung jatuh perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring atau tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar. Jenis alat pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabung pengaman tubuh (*harness*), karabiner, tali koneksi (*lanyard*), tali pengaman (*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurun (*descender*), alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*), dan lain-lain.

i. Pelampung

Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja diatas air dan dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan atau mengatur keterapungan (*buoyancy*) pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (*negative buoyant*) atau melayang (*neutral buoyant*) di dalam air.

2.1.2.9 Undang-undang Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki beberapa dasar hukum pelaksanaan. Undang-Undang yang mengatur Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) yaitu Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1. Undang-undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Memuat Beberapa Poin Yaitu:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2. Undang-Undang No.23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Undang-Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala, sehingga perusahaan mengetahui kondisi fisik karyawan tersebut dan perusahaan mendapat hasil produktivitas kerja yang maksimal.

3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 dan Pasal 87 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja:

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang dapat ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot (Gilang P, 2017). Menurut pendapat (Mathis, 2015) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah proses menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengukuran keterampilan karyawan, kebutuhan kompetensi, rencana pengembangan dan penyampaian hasil (Oluoch, 2015).

Dari beberapa teori yang telah disampaikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah (Setiawan, 2019). Menurut (Simanjuntak, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berikutnya (Robbins, 2013) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

- 2) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

- 3) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi

kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya”. Berdasarkan beberapa faktor yang telah disampaikan diatas maka

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Sedangkan menurut teori (Sastrohadiwiryono, 2016) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh (Hasibuan, 2014) yaitu: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijaksanaan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.” Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Masalah penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu

diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut.

2.1.3.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menilai kinerja karyawan adalah kebijakan perusahaan untuk masa yang akan datang oleh pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi, mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang wajib dilakukan. Keselarasan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan adalah suatu akses yang diinginkan oleh perusahaan. Manfaat penilaian kinerja menurut (Handoko, 2016) adalah sebagai berikut:

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik (*feedback*) pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah/gaji, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, mutasi dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja di tahun atau masa kerja sebelumnya

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan pelatihan. Demikian juga, kinerja yang baik juga dapat mencerminkan potensi dan hasil kerja yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja seorang karyawan dapat mengarahkan kepada keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti dan dipelajari lagi lebih jauh.

6) Penyimpangan proses *staffing*

Kinerja yang baik atau buruk dapat mencerminkan kelebihan atau kekurangan dalam prosedur *staffing* pada departemen personalia

7) Ketidakakuratan informasi

Kinerja yang buruk juga dapat mencerminkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan pengambilan keputusan oleh personalia menjadi tidak tepat.

8) Kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan salah satu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu menganalisis kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang secara akurat akan menjamin keputusan yang diambil untuk penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan eksternal

Terkadang kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi ekonomi, dan masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kerja tersebut departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada tiap karyawan perusahaan tersebut yang membutuhkan bantuan ataupun karyawan yang diperkirakan membutuhkan bantuan.

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal memberi apresiasi terhadap kinerja

baik yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2014) tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi jabatan, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi perusahaan.
- 6) Sebagai alat untuk dapat melihat kelebihan atau kekurangan serta kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan di masa yang akan datang.
- 7) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik.
- 8) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan posisi karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian *jobdesk*.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

Tujuan penilaian kinerja juga dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2010) yaitu:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.

- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat memotivasi karyawannya.
- 7) Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut pendapat (Mangkunegara, 2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

- 3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut (Sastrohadiwiryo, 2012) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) Kerja sama, merujuk pada praktik individu atau kelompok yang lebih besar yang bekerja dengan tujuan atau dengan kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan pada penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Secara umum kepuasan kerja adalah hasil kerja yang membawa karyawan merasa puas terhadapnya. Dari definisi di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang melibatkan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya yang dimana mereka akan merasa puas atau tidak puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapan dengan pekerjaan yang mereka hadapi (Wasiatul Amin, 2020). Kepuasan karyawan merupakan faktor mutlak bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan paling tinggi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah (Duta Sisna, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2011), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus

diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat (Kusumaningtyas, 2019).

Menurut teori analisis di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para pegawainya. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak, alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu.

2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan perlu di ciptakan sebaik mungkin, di dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan, agar dapat tercipta suatu kondisi yang baik, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat berjalan secara maksimal (Maulana A, 2015). Berdasarkan teori menurut (Mangkunegara, 2011) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan pegawai, pengalaman kerja, lama kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, serta sikap pekerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, struktur organisasi dalam perusahaan, pangkat, kedudukan, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut (Abdus, 2014) dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor instrinsik
Yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- b. Faktor ekstrinsik
Faktor ini menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut (As'ad, 2013) adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor Psikologi adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas, penulis mengambil beberapa faktor yang terkait dengan rumusan masalah terhadap pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pinggan Wahana Pratama.

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Skolastika et al., 2017) ada 3 (tiga) indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Turnover Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.
- 2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi.

Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

- 3) Tingkat Pekerjaan Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Rivai, 2004) indikator kepuasan kerja karyawan itu terdiri dari:

- 1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

- 2) Supervisi

Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

- 3) Organisasi dan manajemen

Manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

- 4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

- 5) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

6) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Dari pendapat yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas karyawan terhadap kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan dan apakah karyawan tersebut puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dilampirkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dapat digunakan sebagai landasan penyusunan hipotesis:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Siti Nor Wasiatul Amin (2020)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan PT. Riung Mitra Lestari)	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan
2	Luh Ketut Aprilia	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap	Keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2),	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variable

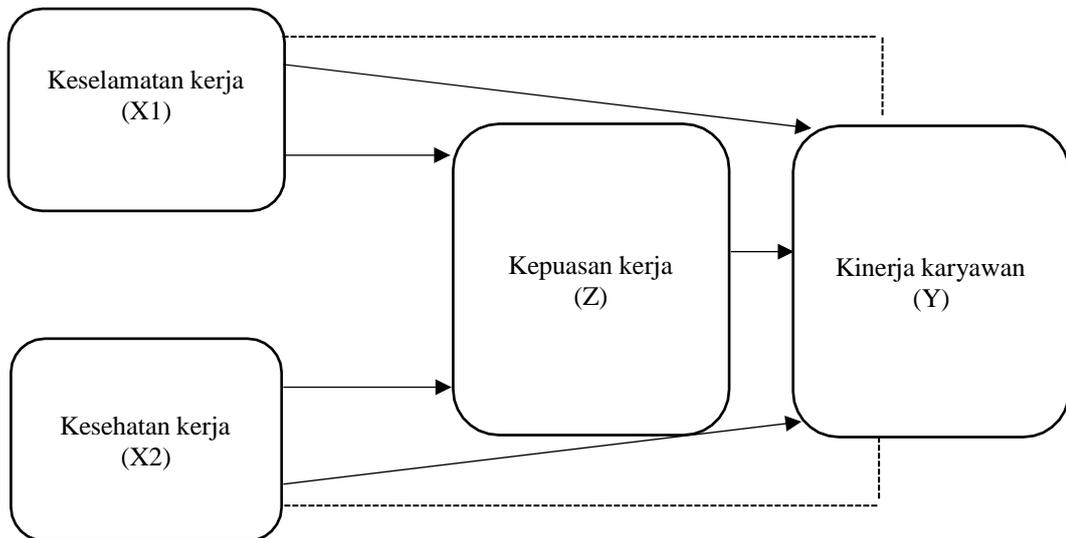
	Kusumaningtyas (2019)	Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung	dan Kepuasan kerja karyawan bagian produksi (Y)	Linier Berganda	keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan
3	Reza Maulana A (2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Pabrikasi Pabrik gula Kebon Agung Malang)	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
4	Tritama Aria (2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian produksi PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang)	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
5	Skolastika Dian Rosita Sari (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variable keselamatan kerja dan kesehatan

		pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)			kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
6	Fachri Setiawan (2019)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Unilever Indonesia	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi parsial dan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja
7	Alwein Gilang P (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT PERTAMINA (Persero) RU VI Balongan Indramayu	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear dan analisis regresi jalur	Hasil penelitian menunjukkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja

2.1.6 Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Variabel dependent atau variabel terikat (Y)

yaitu kinerja karyawan, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja (Gilang P, 2017). Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: diolah penulis 2021

Berdasarkan hipotesis diatas maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung.
- H2: Diduga kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung.
- H3: Diduga keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.
- H4: Diduga kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.
- H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.
- H6: Diduga keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
- H7: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

2.1.6.1 Pengembangan Hipotesis

A. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan mengharapkan adanya keselamatan kerja yang tinggi dilingkungannya bekerja untuk mendorong motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi maka akan berdampak pada kepuasan kerja sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja dan hasil kinerja yang diharapkan.

(Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa salah satu teori Hirarki kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Dengan adanya pengamanan peralatan kerja yang baik sehingga karyawan dalam bekerja tidak akan merasa khawatir dan gelisah akan bahaya dan kecelakaan yang kapan saja bisa mengancam, karena dengan adanya pengaman dan peralatan yang baik karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhan akan jaminan perlindungan untuk mencegah dan meminimalisir terjadi resiko kecelakaan. Sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Diartikan bahwa semakin baik pengelolaan jaminan keselamatan secara otomatis karyawan akan merasa terjamin keselamatannya sehingga akan tercipta kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Aria, 2015), (Maulana A, 2015), dan (Wasiatul Amin, 2020) yang telah menunjukkan bahwa keselamatan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Diduga ada pengaruh langsung antara keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

B. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Dengan memberikan fasilitas kesehatan atau sarana kesehatan berupa adanya pelayanan kesehatan secara berkala dan klinik berobat untuk karyawan yang memadai akan dapat menimbulkan perasaan aman dalam bekerja. Apabila karyawan dapat bekerja dengan kondisi kesehatan fisik dan mental yang terjaga, maka akan dapat menimbulkan dorongan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi untuk perusahaan. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa pemberian fasilitas kesehatan yang cukup dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Duta Sisna, 2018), (Kusumaningtyas, 2019), dan (Wasiatul Amin, 2020) yang telah menunjukkan bahwa kesehatan sangat berpengaruh dan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh langsung antara kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

C. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Program keselamatan kerja yang sudah diterapkan dapat melindungi setiap tenaga kerja, menjamin mesin, alat produksi yang digunakan secara aman, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh pendapat (Mangkunegara, 2013) yang menyatakan keselamatan kerja bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan, 2019) dan (Gilang P, 2017)

H3: Diduga ada pengaruh langsung antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan kerja adalah bentuk dari upaya untuk menjaga tenaga kerja perusahaan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan para karyawan pada saat bekerja dilingkungan perusahaan. Kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Program kesehatan kerja seperti diberikan perlindungan kesehatan kerja bagi karyawan, melakukan pencegahan penyakit akibat kerja, memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawan, menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan, dan jaminan kesehatan. Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Gilang P, 2017) dan (Setiawan, 2019)

H4: Diduga ada pengaruh langsung antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu menjaga perlu ditingkatkan kinerjanya sebagai *feedback* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Individu sebagai karyawan memerlukan perhatian yang baik dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Dengan diperhatikannya Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) maka karyawan dapat bekerja dengan aman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gilang P, 2017) dan (Setiawan, 2019).

H5: Diduga ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja yang di terapkan perusahaan mampu meningkatkan kegairahan atau semangat kerja, mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, dan dapat memberikan pengetahuan tentang penggunaan alat dan mesin yang benar serta mengetahui proses kerjanya di lingkungan kerja, sehingga dengan pemberian program keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkerja secara maksimal. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa dirinya aman dan terlindungi dari berbagai kecelakaan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Perusahaan yang memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga erat hubungannya dengan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan

dengan seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (As'ad, 2013). Penelitian ini dikuatkan oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Setiawan, 2019) dan (Gilang P, 2017).

H6: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

G. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk memberikan kepuasan kerja karyawan. Jaminan perlindungan karyawan dapat menjadi salah satu faktor penting untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan akan merasa nyaman dan tidak merasa cemas. Hal ini dikarenakan dengan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, karyawan dapat mengantisipasi keadaan apabila sewaktu-waktu terjadi kejadian yang tidak diinginkan. Dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja, maka karyawan dapat lebih fokus dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Jadi dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui meningkatnya kinerja karyawan, mengingat adanya jaminan keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan memberikan dorongan atau dukungan untuk bekerja secara maksimal. Apabila jaminan tersebut mampu memberikan motivasi dalam bekerja, maka upaya menciptakan kepuasan kerja akan terwujud. Salah satu teori tentang kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup di ungkapkan oleh (Mangkunegara, 2013) dan dikuatkan oleh penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan, 2019) dan (Wasiatul Amin, 2020).

H7: Diduga kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap keselamatan kerja dan kesehatan kerja melalui kinerja karyawan.