BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1.1 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Undang-Undang yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya ayat 1 yang berbunyi: "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja". Pasal 86 ayat 2: "Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja". Pasal 87: "Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan".

Menurut **Mondy (2012)** keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Menurut **Wieke Y.C.dkk**, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi kerja (*work condition*) dan keselamatan kerja (*work safety*) untuk mencapai suatu iklim kerja yang mendukung bagi para pekerjanya.

Menurut **Mathis dan Jackson (2012:16)** kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu

yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental emosi yang bisa menggangu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Sedangkan **Mangkunegara (2011:161)** menyatakan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut **Chris Rowley & Keith Jackson (2012:177)** kesehatan dan keselamatan kerja memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk.

Dari pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan proses perlindungan pekerja dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada suatu perusahaan atau tempat kerja yang menyangkut risiko baik jasmai dan rohani para pekerja. Perlindungan bagi pekerja merupakan kewajiban perusahaan demi menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2.1.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2011)** tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

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 seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suma'mur dalam **Iwan Sukoco dan Sri Widodo (2016)** kecelekaan akibat kerja adalah kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Guna mengadakan atau memelihara keselamatan dan kesehatan kerja, perlu diperhatikan faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Ada berbagai faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan dengan gangguan kesehatan. Menurut **Mangkunegara (2011:163)**, beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
    a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan kemananya.

b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pengatur udara

a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).

b. Suhu udara kerja 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. Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.

b. Pengunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

5. Kondisi fisik dan mental pegawai

a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.

b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang cerobo, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam pengunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa eisiki bahaya.

Sedangkan menurut **Sayuti (2013:200)** terdapat 3 (tiga) faktor utama yang menjadi penyebab gangguan dan terjadinya kecelakaan, yaitu:

1. Lingkungan kerja, maksudnya tempat dimana pekerja melakukan pekerjaannya dalam kondisi yang tidak aman atau dalam kondisi

membahayakan. Kondisi yang tidak aman ini dapat terjadi karena tidak teraturnya suasana, perlengkapan dan peralatan kerja.

2. Manusia atau karyawan, factor ini banyak disebabkan oleh beberapa hal:
   a. Sifat fisik dan mental manusia yang tidak standar, contohnya: karyawan yang rabun, penerangan kurang, otot lemah, reaksi mental lambat, syaraf yang tidak stabil dan lainnya. Bagi yang memiliki sifat dan kondisi seperti ini sering menjadi penyebab kecelakaan dan gangguan kerja.
   b. Pengetahuan dan keterampilan, karena kurangnya pengetahuan maka kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, memiliki kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
   c. Sikap, karyawan memiliki sikap kurang minat dan kurang perhatian, kurang teliti, malas dan sombong (mengabaikan peraturan dan petunjuk), tidak peduli akan suatu akibat, hubungan yang kurang baik dengan pihak lain, sifat ceroboh dan perbuatan yang berbahaya.
3. Mesin dan alat, jika pada lingkungan kerja menyangkut pengaturan peralatan dan konstruksi bangunan, maka factor mesin dan alat ini adalah penggunaan mesin-mesin dan perlatan yang tidak memenuhi standar.

2.1.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Wieke Y.C.dkk (2012:85)** bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Variable pertama komitmen manager terhadap kinerja.

2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan mnajemen K3.
3. Komunikasi pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kopentensi pekerja ialah kemampuan yang dimiliki pekerja.
5. Lingkungan kerja.
6. Keterlibatan pekerja dalam K3.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut **Robbins (2015:46)** kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Menurut **Titisari (2014:18)** kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Wibowo (2011)** kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut **Wahab (2012)** kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dalam beberapa definisi diatas terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Dari definisi diatas, akhirnya dapat diambil suatu garis besar pengertian bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2016)** kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

   Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka

menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu dietahui faktor-faktor apa saja yang menjadi tolak ukurnya. **Robbins (2015)** menjelaskan lima faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja

4. Kepuasan denga atasan sendiri
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut **Robbins (2015)** adalah:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

   Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Kondisi kerja yang mendukung

   Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
3. Gaji atau upah yang pantas

   Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat

ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu–individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

   Teori "kesesuaian kepribadian–pekerjaan" Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

   Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya, untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja, berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kinerja menurut

beberapa ahli:

Menurut **Mangkunegara (2011)** kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut **Amir (2015:15)** adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut **Darmawan (2013:177)** kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. **Simamoran dalam Mangkunegara (2011)** mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
    1) Kemampuan dan keahlian
    2) Latar belakang
    3) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
    1) Persepsi
    2) *Attitude*

3) *Personality*

4) Pembelajaran

5) Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:

1) Sumber daya

2) Kepemimpinan

3) Penghargaan

4) Struktur

5) *Job Design*

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2011:69)** terdapat tiga indikator yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan yaitu:

1. Mutu dan kualitas produk

   Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk

   Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan

tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan sebuah produk.

3. Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Matrikulasi Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Theresa Mintje, Adolfina Genita dan G. Lumintang (2017)	**Judul:** Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **Metode:** Analisis Regresi Linier Berganda **Sampel:** Sampel jenuh 32 responden	Keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kedua variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan:** Peneliti terdahulu dan penulis meneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, peneliti terdahulu dan penulis sama-sama menggunakan metode penarikan sampel jenuh. **Perbedaan:** Peneliti terdahulu melakukan penelitian kepada karyawan maintenance proyek PT. Meares Soputan Mining.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
2	I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)	**Judul:** Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar **Metode:** *Partial Least-Square* (PLS) **Sampel:** *Proportionate Stratified Random Sampling* jumlah 130 responden	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	**Persamaan:** Peneliti terdahulu dan penulis meneliti mengenai kepuasan kerja dan kinerja, **Perbedaan:** Penulis tidak meneliti variabel bebas motivasi, penulis menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda, dan terdapat perbedaan dalam metode penarikan sampel penelitian.
3	Aleks Tsenawatme (2013)	**Judul:** Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan **Metode:** *Simple Linear Regression* **Sampel:** *Probability Sampling* 74 responden	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan:** Peneliti terdahulu dan penulis meneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan, **Perbedaan:** Peneliti terdahulu menggunakan metode *simple linear regression* sedangkan penulis menggunakan analisis regresi berganda dan terdapat perbedaan dalam metode penarikan sampel penelitian.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
4	Catarina Cori Pradnya Paramita dan Andi Wijayanto (2012)	**Judul:** Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang **Metode:** *Path Analysis* **Sampel:** *Proportionate Stratified Random Sampling* 55 responden	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja.	**Persamaan:** Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. **Perbedaan:** Penulis tidak menggunakan variabel mediasi seperti peneliti terdahulu, peneliti terdahulu menggunakan metode *path analysis* dan terdapat perbedaan dalam metode penarikan sampel penelitian.
5	Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, dan Oci Novita Sari (2012)	**Judul:** *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables* (*Study on the Production Employees in* PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik) **Metode:** *Path Analysis* **Sampel:** *Random Sampling* 50 responden	*Occupational Safety and Health have a positive and significant effect on performance. job satisfaction have a significant intervening effect on employees' performance*	**Persamaan:** Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. **Perbedaan:** Penulis tidak menggunakan variabel intervening seperti peneliti terdahulu, peneliti terdahulu menggunakan metode *path analysis* dan terdapat perbedaan dalam metode penarikan sampel penelitian.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
6	Khesia Pinta Uli Rian Sitohang, Josephine Tobing, dan Rutman Lumbantoruan (2016)	**Judul:** Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IMP **Metode:** *Simple Linear Regression* **Sampel:** *Saturated Sampling Technique (Census)* 30 responden	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan:** Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. **Perbedaan:** Peneliti terdahulu menggunakan metode *simple linear regression* dan terdapat perbedaan dalam metode penarikan sampel penelitian.
7	Dr. Gabriel Dwomoh, Eric Edwin Owusu, dan Mabel Oddo (2013)	**Judul:** *Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employee's Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidance From Lumber and Logs Limited* **Metode:** Metode studi kasus **Sampel:** *Simple Random Sampling* 140 responden	*Occupational Health and Safety positively correlates with employee's performance despite that the correlation is weak.*	**Persamaan:** Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. **Perbedaan:** Peneliti terdahulu menggunakan metode studi kasus dan terdapat perbedaan dalam metode penarikan sampel penelitian.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
8	Dewi Khoirun Nisak, Isharijadi, dan Juli Murwani (2017)	**Judul:** Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Ponorogo **Metode:** Analisis Regresi Berganda **Sampel:** Sampel Jenuh 44 responden.	K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan:** Peneliti terdahulu dan penulis meneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan, peneliti terdahulu dan penulis sama-sama menggunakan metode penarikan sampel jenuh. **Perbedaan:** Penulis tidak meneliti variabel bebas lingkungan kerja, peneliti terdahulu menyebutkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Hasil olah peneliti (2019)

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi dalam memberikan pelayanan kepada publik. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional. Kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Menurut **Darmawan (2013:177)** kinerja adalah

hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.

Dengan baiknya kinerja karyawan pada suatu perusahaan, tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan kepuasan kerja karyawan. Menurut **Mangkunegara (2011:161)**, keselamatan dan kesehatan kerja adalah program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Terjaganya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan pekerjaan, akan menimbulkan kondisi dimana karyawan akan merasa aman dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Selain menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut **Titisari (2014:18)** kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, kinerja karyawan tersebut akan meningkat. **Umar (2010)** mengatakan, puas tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya. **Rivai (2011)** berpendapat bahwa kesehatan kerja menunjukkan kondisi psikologis diakibatkan

oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh. Oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan apakah karyawan merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan serta puas terhadap pekerjaannya.

2.2.1 Keterkaitan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan dalam hal ini akan menghasilkan meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah dari hari kerja yang hilang. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggungjawabnya. **Mangkunegara (2011:162)** menyatakan bahwa selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi

perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegahirahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Siagian dalam **Fatoni, et al. (2018)**, pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah. Dengan kata lain, dukungan perusahaan terhadap penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Theresa Mintje, Adolfina Genita dan G. Lumintang (2017), Aleks Tsenawatme (2013), Catarina Cori Pradnya Paramita dan Andi Wijayanto (2012), Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, dan Oci Novita Sari (2012), Khesia Pinta Uli Rian Sitohang, Josephine Tobing, dan Rutman Lumbantoruan (2016), dan Dr. Gabriel Dwomoh, Eric Edwin Owusu, dan Mabel Oddo (2013)** menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh **Dewi Khoirun Nisak, Isharijadi, dan Juli Murwani (2017)** menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Keterkaitan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

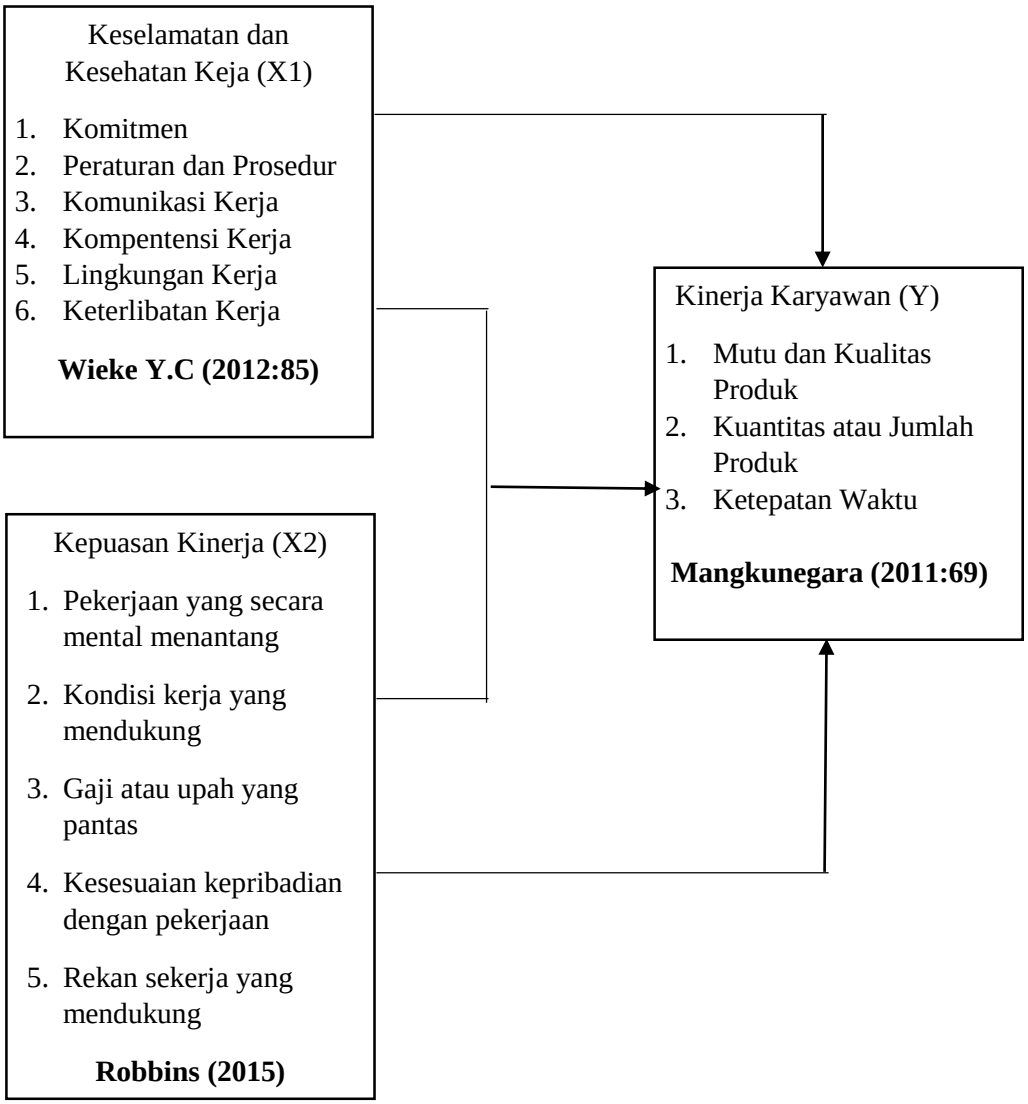
Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan dalam mengoperasikan seluruh faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan, antara lain mesin, modal, material, dan juga metode. Upaya menjalankam suatu pekerjaan,

karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menunjukkan suatu perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaanya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih baik terhadap pekerjannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menguntungkan perusahaan tersebut, karena dengan kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi yang berdampak pada kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui beberapa hal, antara lain kualitas kerja yang baik, kuatitas kerja yang besar, dan memiliki potensi untuk maju. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan merugikan perusahaan tersebut, karena karyawan akan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh **Handoko (2008)** yaitu kinerja baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Theresa Mintje, Adolfina Genita dan G. Lumintang (2017), I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015), dan Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, dan Oci Novita Sari (2012)** menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat bagan paradima penelitian pada Gambar 2.1 berikut:



Sumber: Penulis (2019)

Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

H1 **:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Potentia management Indonesia.

H2 **:** Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Potentia Management Indonesia.

H3 **:** Keselamatan dan kesehatan kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Potential Management Indonesia.