BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, mineral, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cidera. Dasar dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berlandaskan pada UUD 1945 (Pasal 27:2) yang menyatakan bahwa setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud penghidupan layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi sehat, selamat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penghidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraannya dapat dipenuhi sesui harkat dan martabat sebagai manusia.

Menurut Abidin (2008), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Maka dari itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali.

Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan

pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2000:161). Keselamatan adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan kesehatan kerja adalah bebasnya karyawan dari penyakit fisik atau emosional (Mondy R. W, 2008:82)

Keselamatan kerja adalah suatu sarana untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja, dan untuk mencegah terjadinya cidera/cacat, kematian atau kerugian-kerugian material lainnya apabila kecelakaan itu harus terjadi (Yusuf, 2004:1).

Mathis dan Jackson (2002:245) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit dan penerapannya yang bertujuan untuk mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja (Suma'mur, 2009, p. 2).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi/ taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Rijuna Dewi, 2006).

Menurut Rizky Argama (2006), program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Mangkunegara (2002), keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja diukur dengan menggunakan 5 dimensi yaitu :

1) Keadaan tempat lingkungan kerja

2) Pemakaian peralatan kerja

3) Pengaturan udara

4) Kondisi fisik pegawai

5) Pengaturan pencahayaan dan penerangan

2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Program K3

Bentuk-bentuk program K3 antara lain (Handoko, 2001:191):

1. Membuat kondisi kerja aman
   a. Membeli atau mempergunakan mesin-mesin yang dilengkapi alatalat pengaman
   b. Menggunakan peralatan-peralatan yang lebih baik
   c. Mengatur layout pabrik dan penerangan sebaik mungkin
   d. Lantai-lantai, tangga-tangga dan lerengan-lerengan harus dijaga agar bebas dari air, minyak, dan gemuk.
   e. Melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik
   f. Menggunakan petunjuk-petunjuk dan peralatan-peralatan keamanan
2. Melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek-praktek manusia yang tidak aman
   a. Mendidik para karyawan dalam hal keamanan
   b. Memberlakukan larangan-larangan secara keras
   c. Membentuk komite manajemen serikat kerja untuk memecahkan masalah-masalah keamanan
3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan
4. Memberikan pelayanan kesehatan dengan penyediaan dokter organisasi dan klinik kesatuan organisasi

2.1.1.3 Manfaat Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Robiana Modjo (2007), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. Pengurangan Absentisme. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.
2. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/ kesehatan dari mereka.
3. Pengurangan Turnover Pekerja. Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.
4. Peningkatan Produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Sulistyarini (2006) di CV. Sahabat klaten menunjukkan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Malthis dan Jackson (2002) menyebutkan, manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik adalah:

1. Penurunan biaya premi asuransi,
2. Menghemat biaya litigasi,
3. Lebih sedikitnya uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk waktu kerja mereka yang hilang,
4. Biaya yang lebih rendah untuk melatih pekerja baru.
5. Menurunnya lembur,
6. Meningkatnya produktivitas.

2.1.1.4 Pelaksanaan Sistem Manajemen K3

Muniz et al. (2009) pelaksanaan sistem manajemen K3 yang baik serta efektif dapat dilihat dari beberapa aspek kunci, seperti :

1. Kebijakan (*policy*) mengenai K3 termasuk didalamnya komitmen perusahaan terhadap pelaksanaan K3
2. Insentif bagi karyawan yang berpartisipasi dalam pelaksanaan K3 yang bertujuan untuk mempromosikan perilaku sehat dan aman serta melibatkan seluruh pihak dalam pelaksanaan K3.
3. Pelatihan dan pengembangan keahlian karyawan dibidang K3, komunikasi dan transfer informasi tentang lokasi kerja serta cara terbaik untuk mengatasi terjadinya kecelakaan.
4. Perencanaan (baik perencanaan pencegahan maupun perencanaan darurat)
5. Kontrol dan evaluasi pelaksanaan K3 (baik internal kontrol maupun bencmarking).

2.1.1.5 Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Berdasarkan Undang-Undang no.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah:

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 physic 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.

Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Lalu Husni, 2005).

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mathis and Jackson (2000), "Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience". (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja).Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Alfia (2007:143) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Sutrisno (2012), 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. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2003:193).

Robbins (2003) menyebutkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, keamanan kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, dan kesempatan karyawan untuk maju. Sedangkan faktor individual yang berpengaruh adalah sikap kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilainilai yang dianut, sifat kepribadian, dan pengalaman pada masa lalu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

As'ad (2005:112) menyebutkan lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu: (1) kedudukan (posisi) (2) pangkat (golongan) (3) umur jaminan finansial (4) jaminan sosial (5) mutu pengawasan.

Menurut Veithzal (2004:479) secara teoritis, faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor–faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

a) 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.
b) 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.

c) Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan
d) Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya
e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar. (Arep dan Tanjung,2003:71).
f) 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
g) Kondisi pekerjaan. Menurut Sondang Siagian (2004:131-132), 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.

Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a) Bekerja pada tempat yang tepat,
b) Pembayaran yang sesuai,
c) Organisasi dan manajemen,
d) Supervisi pada pekerjaan yang tepat,
e) Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan)

Sedangkan menurut Wartawarga (2009), faktor-faktor penentu kepuasan kerja terdiri dari:

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan antara lain keragaman keterampilan, jati diri tugas (task identity), tugas yang penting (task significance), otonomi, dan pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji, penghasilan, atau imbalan yang dirasakan adil (equittable reward).

2.1.2.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (2007:112), dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut:

1. Keluar (exit), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (voice), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.

3. Kesetiaan (loyalty), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (neglect), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.1.3 Komitmen Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Porter (2001) dalam Temaluru (2001:135) komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan

kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Menurut Mowday dalam Luthans (2002, p. 130) dalam menilai komitmen organisasional suatu karyawan pada sebuah perusahaan dapat melihat dari beberapa aspek antara lain keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi, kemauan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk sebuah organisasi, dan kepercayaan dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

Bashaw dan Grant (2000: 115) menyatakan bahwa komitmen pegawai diartikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif yang cenderung berprestasi lebih baik dan akan tetap bertahan di dalam organisasi sebagai wujud kebanggaan pada organisasi, karena organisasi mampu memenuhi harapan-harapannya.

Shadur, Kienzle & Rodwell (2003) menyatakan bahwa karyawan yang komitmen terhadap perusahaannya akan menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan karyawan di dalam perusahaan yang dinyatakan sebagai berikut : *Organizational commitment was defined as the strengh of an individual's identification with and involvement in a particular organization.* Pendapat ini tidak tidak berbeda jauh seperti yang dikemukakan oleh Schermerhorn, Hunt &

Osborn (2002) yang menunjukkan tingkat seseorang mengenal secara mendalam dan merasakan sebagian besar anggota perusahaan.

2.1.3.2 Dimensi Komitmen

Menurut Mowday dalam Luthans (2002, p. 130) dalam menilai komitmen organisasional suatu karyawan pada sebuah perusahaan dapat melihat dari beberapa aspek antara lain :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi
2. Kemauan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk sebuah organisasi
3. Kepercayaan dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	Yenny Oktorita B, Haryanto F Rosyid, dan Anita Lestari (2001)	Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan	Sikap positif karyawan dalam penerapan program K3 berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Nilai rerata empirik untuk variable komitmen karyawan terhadap perusahaan MEK= 190,94 berada di atas rerata nilai hipotetik MHK= 156. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar subyek penelitian termasuk dalam kelompok yang memiliki tingkat komitmen cukup tinggi	1. tempat penelitian 2.variabel dependen 2	Variable dependen 1 dan independen
2.	Maya	Pengaruh	Hasil penelitian yang	1. tempat	Variable

	Yusnita, Tutik Pebrianti (2012)	Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan	dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KNA Natar Lampung Selatan diperoleh ada pengaruh yang signifikan antara program K3 terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian terdahulu oleh Hendra Darmawan (2004) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Karya Budi Tex Gresik.	penelitian 2.variabel independen	dependen 1 dan 2
3.	Deddy Junaedi, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pg. Kebet Baru Malang)	Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan terhadap kepuasan kerja, (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh	1. tempat penelitian	Variable dependen 1, 2 dan independen

			signifikan pada komitmen organisasional, (5)		
4.	Duano Fajar Kurnia, Hendang Setyo Rukmi, Ambar Rukmi (2013)	Faktor-faktor Kepuasan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Eselon V PT. Pindad (Persero)	1. Faktor kepuasan yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Divisi Tempa dan Cor adalah kepuasan promosi. 2. Faktor kepuasan yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Divisi Senjata adalah kepuasan terhadap promosi. 4. Faktor kepuasan yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Divisi Kendaraan Khusus adalah kepuasan terhadap atasan. 5. Faktor kepuasan yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Divisi Mesin Industri dan Jasa adalah kepuasan terhadap promosi. 6. Faktor kepuasan yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Divisi Bahan Peledak Komersial adalah kepuasan terhadap promosi. 7. Peningkatan kepuasan yang berhubungan dengan faktor atasan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan.	1. tempat penelitian	Variable dependen dan independen
5.	Chaula Chusnia Septantin	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat	1. tempat penelitian	Variable dependen 1 dan

	ova, Bambang Suratman (2013)	Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan	diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) secara simultan variabel-variabel yang ada dalam kepuasan kerja (pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja) serta variabel-variabel dalam perilaku kepemimpinan (dinamika kelompok, komunikasi dan pengambil keputusan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia (2) komitmen karyawan bagian produksi di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia (3) faktor dominan atau variabel dominan dalam penelitian ini adalah faktor gaji karena Secara parsial variabel-variabel faktor-faktor kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji dan kesempatan promosi, sedangkan variabel-variabel dari perilaku kepempinanan antara lain dinamika kelompok dan komunikasi berpengaruh terhadap nilai signifikansi dari faktor tersebut dan nilai t yang lebih besar dari faktor.		independen
6.	Ibrahim Jati Kusuma, Ismi Darmast	Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan	Manfaat Pelaksanaan Program K3 Ada empat manfaat pelaksanaan program K3 menurut Modjo (2007),	1. tempat penelitian	Variable dependen 1

	uti (2010)	Kerja Karyawan Pt. Bitratex Industries Semarang	yaitu: 1. Pengurangan absentisme, 2. Pengurangan biaya klaim kesehatan, 3. Pengurangan *turnover* pekerja, dan 4. Peningkatan produktivitas.		
7.	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.	1. tempat penelitian	Variable dependen 2

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial pastilah akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari pada fungsi manajemen, dan berujuk pada manusia atau karyawan perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaannya akan bekerja dengan maksimal dan menghasilkan komitmen karyawan yang baik dan berujung pada kinerja yang berpengaruh positif pada perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan, seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan Kepuasan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial.

Kepuasan kerja merupakan emosional yang positif yang dirasakan oleh seorang karyawan setelah melakukan pekerjaannya, seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja pastilah akan menghasilkan kinerja yang berpengaruh positif pada perusahaan atau organisasinya.

Komitmen karyawan merupakan bagaimana seorang karyawan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seorang karyawan dalam melakukan sesuatu. Dengan kata lain karyawan yang memiliki komitmen haruslah mendahulukan kepentingan organisasinya dibanding kepentingan dirinya sendiri.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Komitmen Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Charles R. Gowen *et al.* (2006). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.1.2 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan

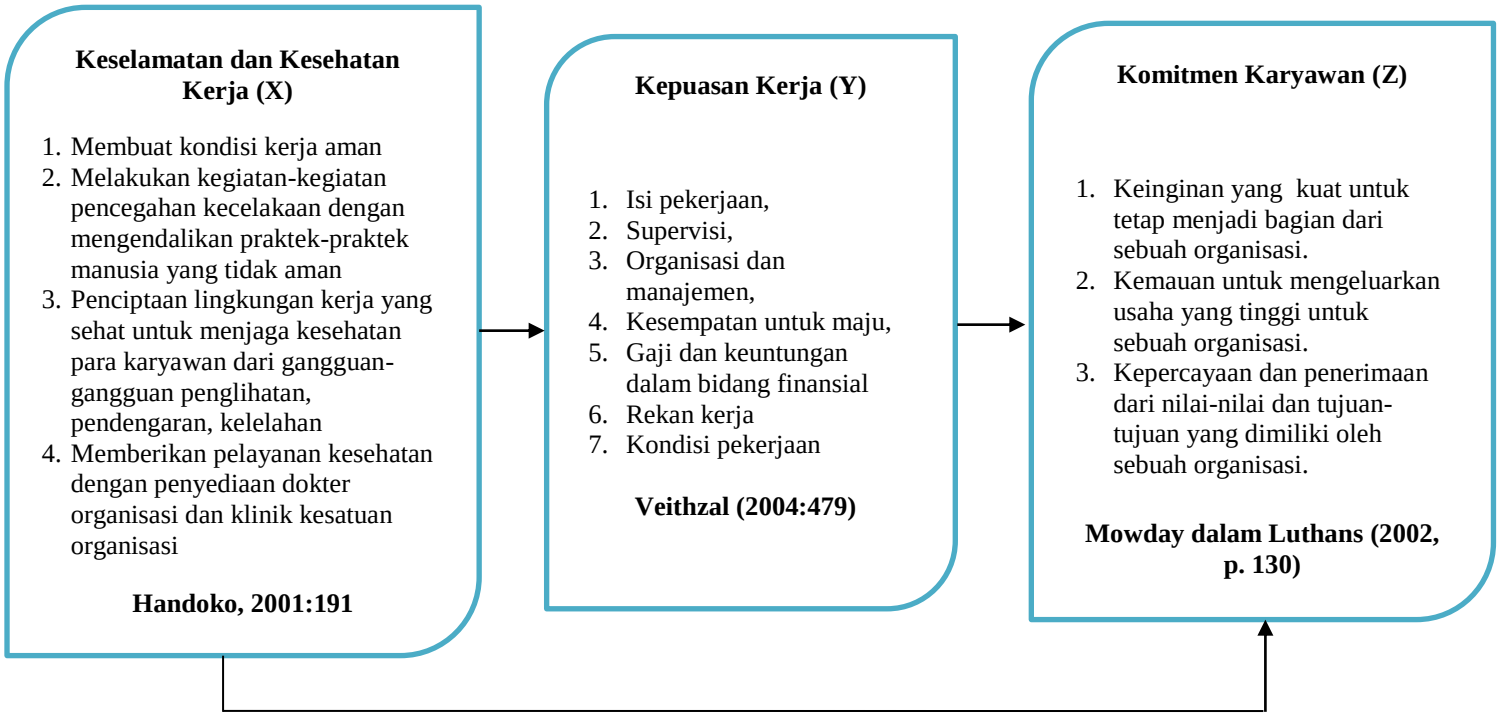
Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaanya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Boles *et al*. (2007) di beberapa perusahaan Amerika menyatakan bahwa pemberian gaji dan promosi yang sesuai akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia pada organisasi.

2.2.1.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Kepuasan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Seth Ayim Gyekyen (2005) dan Shahnaz *et.al* (2011). Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah tinggi dan kepuasan kerja karyawan dipersepsikan tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, seperti; kemudahan dalam pemberian peringatan pada peralatan kerja, ketersediaan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan, serta pemberian asuransi kerja pada karyawan. Kesehatan kerja, seperti; karyawan bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, suhu dan ventilasi udara dalam ruangan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, serta perusahaan memberikan jaminan dan pelayanan kesehatan yang baik kepada setiap karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas¸ maka penulis mendapat paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dibutuhkan suatu pengujian hipotesis demi mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable independen dan variable dependen.

Umi Narimawati (2007 : 73) "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan di UD. Trijaya Mandiri cukup baik.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di UD. Trijaya Mandiri.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Komitmen Karyawan di UD. Trijaya Mandiri secara parsial.