

## TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 2. Tinjauan Pustaka

#### a. Landasan Teori

### 1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

#### 2.1.1 Program Keselamatan Kerja

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

Menurut Robert L. Mathis (2002), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

#### a. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

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

b. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

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

c. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

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

d. Komite keselamatan kerja

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

e. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang

terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu.

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

f. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

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

Menurut Gary Dessler (1997), ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja :

1. Moral

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

## 2. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

## 3. Ekonomi

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

Menurut Gary Dessler (1997), terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama:

### 1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan

Seperti berjalan di samping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakaan.

### 2. Kondisi yang tidak aman, meliputi :

- a. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.
- b. Peralatan yang rusak.
- b. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya di sekitar mesin-mesin atau peralatan.
- c. Gudang yang tidak aman: terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan didalam gudang sehingga terjadi kemacetan pada arus barang.
- d. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap).
- e. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik atau sumber udara kotor).

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

- a. Tidak mengamankan peralatan.

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

### 2.1.2 Indikator Keselamatan

Menurut Suma'ur (1996) adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi :

#### 1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

#### 2. Mesin dan Peralatan

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

“Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja” (Mangkunegara, 2001:161). “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan” (Suma'mur,2001:104).

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera 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.

Dari tahun ke tahun perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelelahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan, dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Melalui pemenuhan terhadap peraturan perundangan diharapkan akan dicapai keamanan dan keselamatan kerja untuk memberikan jaminan rasa aman dan tenang, meningkatkan kegairahan bekerja bagi para tenaga kerja guna mempertinggi kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

### **2.1.3 Syarat Keselamatan Kerja**

Pada dasarnya syarat-syarat keselamatan kerja seperti tersebut pada Pasal 3 (1) UU Keselamatan kerja yang di kutip oleh Tarkawa (2008) dimaksud untuk :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.

2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
4. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
5. Memberi alat pelindung diri pada para pekerja.
6. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembahan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik, fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan, memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
8. Menyelenggarakan suhu dan kelembahan udara yang baik.
9. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
10. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
11. Menerapkan ergonomi di tempat kerja.
12. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang.
13. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
14. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
15. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
16. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

#### **2.1.4 Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Suma'ur (1996) adapun indikator-indikator keselamatan kerja, meliputi :

- 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.

Menurut Gary Dessler (1997) indikator kesehatan kerja terdiri dari :

a. Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

### 2.1.5 Tujuan Program Keselamatan Kerja

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja (Suma'mur, 1993:1) diantaranya sebagai berikut :

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

### 2.1.6 Syarat-syarat keselamatan kerja

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-

syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
11. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
12. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang.
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
15. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
16. Mencegah terkena aliran listrik.

### **2.1.7 Usaha perlindungan keselamatan kerja**

Usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2

cara (Soeprihanto, 1996:48) yaitu :

1. Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :
  - a. Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya).
  - b. Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya).
  - c. Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
  - d. Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain- lain).
  - e. Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
  - f. Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

## 2. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

### **2.1.8 Peraturan Menteri Tentang Perapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER/MEN/1996, dalam penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja wajib melaksanakan ketentuan- ketentuan sebagai berikut :

1. Menetapkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja serta menjamin komitmen

terhadap penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, sasaran, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Mengukur, memantau, mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

## **2.2 Kesehatan Kerja**

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

Menurut Robert L. Mathis (2002), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut

dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut:

### 1. Merokok di tempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

### 2. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai "stres". Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Pada kenyataannya, terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja. Istilah stres biasanya merujuk pada stres yang berlebihan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres. Sedangkan menurut Gary

Dessler (1997) stres adalah kelesuan merupakan masalah kesehatan yang potensial lainnya di tempat kerja. Upaya mengurangi stres dalam pekerjaan antara lain meliputi hal-hal seperti meninggalkan pekerjaan sebentar, mendelegasikan pekerjaan dan menyusun suatu “daftar kekhawatiran”.

Menurut Mangkunegara (2005), bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

### **2.2.1 Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Gary Dessler (1997 : 346), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

#### **1. Keadaan dan Kondisi Karyawan**

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

#### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

#### **3. Perlindungan Karyawan**

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

### **2.2.2 Sumber-sumber yang Menyebabkan Stress Kerja**

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stress kerja yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab (Ranupandojo dan Husnan, 2002:264) :

1. Yang bersifat kimia
2. Yang bersifat fisik
3. Yang bersifat biologis
4. Yang bersifat sosial

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan.

### **2.2.3 Usaha Mencegah Dan Mengendalikan Stress**

Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di dalam tempat kerja dapat dijalankan dengan cara (Ranupandojo dan Husnan, 2002:264) sebagai berikut :

1. Mencari sumber dari tekanan .
2. Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut.
3. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

### **2.2.4 Usaha-usaha Meningkatkan Kesehatan Kerja Mental**

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan (Ranupandojo dan Husnan, 2002:265) yaitu dengan cara:

1. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
2. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga lembaga

konsultan.

3. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
4. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

### **2.2.5 Usaha-usaha Meningkatkan Kesehatan Kerja**

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2001:162) adalah sebagai berikut :

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

### **2.2.6 Penyebab Kecelakaan Kerja**

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara, 2001:163) yaitu :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja :
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
  - d. Pengaturan Udara.
  - e. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan

berbau tidak enak).

f. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

## 2. Pengaturan Penerangan

a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.

b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

## 3. Pemakaian Peralatan Kerja

a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

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

## 4. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.

b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko.

### 2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001:179), "kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang".

Menurut Edy Sutrisno (2011:74), terdapat bermacam-macam pengertian dan batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-

realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang dapat diketahui melalui sikap dan perilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2011:80), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

#### **1) Faktor psikologis**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak;
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan;
- 4) Berat ringannya pekerjaan;
- 5) Peralatan yang menunjang;
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

### **2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2001:181), ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja:

- 1) Kerja yang secara mental menantang; pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.
- 2) Ganjaran yang pantas; sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung; kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

Menurut Rivai (2006:478), kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik.

- 1) Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.
- 2) Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

### **2.3.3 Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2002) yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hoppeck (dalam Anoraga, 2001) kepuasan kerja merupakan penilaian dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Selanjutnya Tiffin (dalam Anoraga, 2001) menjelaskan tentang definisi kepuasan kerja sebagai suatu hal yang berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut Blum (dalam Anoraga, 2001) dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial di luar kerja.

Menurut Robbins (2001:179) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (2000:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2003:202) kepuasan kerja adalah sikap emosi yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

### 2.3.4 Teori-teori tentang Kepuasan Kerja Karyawan

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley & Yukl (1977) teori-teori tentang kepuasan kerja terdiri dari tiga macam yaitu:

1. *Discrepancy theory*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. *Eguity theory*

Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) Atau

3. *Two factor theory*

Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001) teori kepuasan kerja yang ia namakan teori dua faktor terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor *motivator*.

### 2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Beberapa ahli berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Greenberg & Baron (1995). ada 2 faktor yaitu :

1. Faktor-faktor organisasional :

- a. Sistem penggajian
- b. Kualitas dari supervise
- c. Desentralisasi kekuasaan
- d. Tingkat kerja dan dorongan social
- e. Kondisi kerja yang menyenangkan

2. Faktor Personal

- a. Variabel kepribadian
- b. Status dan senioritas

c. Pekerjaan yang sesuai dengan minat d. Kepuasan hidup.

Selanjutnya Robbins (1998) menjelaskan lagi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. Tantangan kerja
2. Sistem gaji yang adil.
3. Kondisi kerja yang mendukung.
4. Rekan kerja yang mendukung.

### **2.3.6 Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (1997) aspek-aspek kepuasan kerja ada dua faktor yaitu instrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Aspek-aspek pekerjaan dalam faktor instrinsik meliputi ;
  - a. *Activity* adalah seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu.
  - b. *Independence* adalah kewenangan untuk dapat bekerja sendiri.
  - c. *Variety* adalah kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda.
  - d. *Social status* adalah pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan.
  - e. *Moral values* adalah pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani.
  - f. *Security* adalah kepastian kerja yang diberikan.
  - g. *Social service* adalah kesempatan membantu orang lain mengerjakan tugas.
  - h. *Authority* adalah memiliki kekuasaan terhadap orang lain.
  - i. *Ability utilization* adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang ada.
  - j. *Responsibility* adalah tanggungjawab membuat keputusan/tindakan.
  - k. *Creativity* adalah kebebasan untuk mengungkapkan ide baru.

1. *Achievement* adalah perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas.
2. Aspek-aspek pekerjaan yang termasuk dalam faktor ekstrinsik, yaitu :
  - a. *Compensation* adalah besarnya imbalan atau upah yang diterima.
  - b. *Advancement* adalah kesempatan untuk memperoleh promosi
  - c. *Coworkers* adalah Seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja.
  - d. *Human relations supervisions* adalah Kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal.
  - e. *Technical supervisions* adalah Kemampuan/skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
  - f. *Company policies and practice* adalah perusahaan menyenangkan para pekerja.
  - g. *Working conditions* adalah Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan.
  - h. *Recognition* adalah Pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik.

### **2.3.7 Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja**

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2007) yaitu :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sifat pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

### **2.3.8 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator :

- a. Kepuasan dengan gaji.
- b. Kepuasan dengan kondisi kerja.

### 3.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diantaranya adalah:

1. Ummu Aufaniyah, tahun 2011 dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Pada PT. Petrokimia Gersik)”. Metode analisis data dengan regresi linier berganda dan Analisis korelasi berganda, menyimpulkan ada pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Pada PT. Petrokimia Gersik). Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya untuk jaminan kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara bersama-sama yaitu nilai F hitung  $>$  F tabel, yaitu  $6,448 > 2,021$ .
2. Muhammad Zain Ariwibowo, tahun 2010 dari Universitas Mercu Buana Jakarta dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Personalia Pada PT. Gajah Tunggal Tbk.” Metode analisis data dengan regresi berganda, Uji signifikan dan Determinasi, dan menyimpulkan ada pengaruh secara bersama-sama program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian personalia pada PT. Gajah Tunggal Tbk, F hitung  $>$  F tabel yaitu  $6,362 > 4,17$ . Serta secara individu program keselamatan dan program kesehatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, bagian personalia pada PT. Gajah Tunggal Tbk, untuk variabel independent program keselamatan kerja nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,215 > 2,048$  dan kesehatan kerja nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,104 > 2,048$ . Jadi variabel independent yang lebih

berpengaruh terhadap kepuasan adalah program kesehatan kerja.

3. Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010) dengan penelitian yang berjudul Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan.
4. Hendra Darmawan (2004) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kondisi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Karya Budi Tex Gresik, hasil penelitian menunjukkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Karya Budi Tex Gresik.
5. A. Soegiharto (2012) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen studi kasus pada PT. Alam Kayu Sakti Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang.

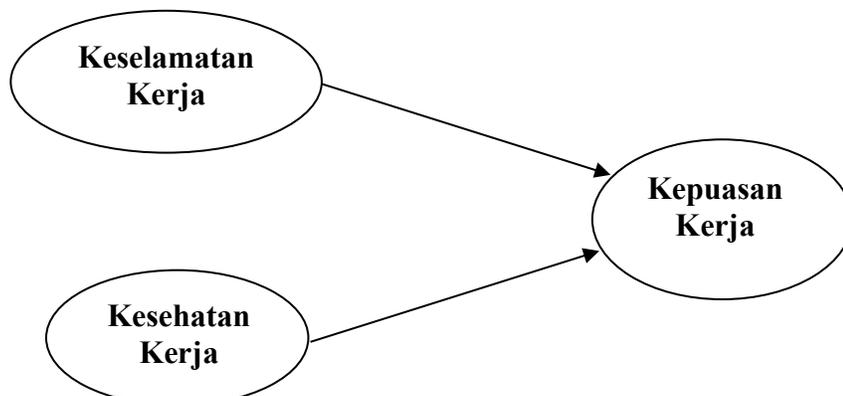
## 2. Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Maya Yusnita dan Tutik Pebrianti <i>(ILMIAH Volume V No.1, 2012 Maya, Tutik. Pengaruh Program Keselamatan)</i>	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Keong Nusantara	Keselamatan (X1) Kesehatan (X2) Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil ini menunjukkan bahwa Program K3 secara signifikan dapat memprediksi variabel kepuasan kerja.

		Abadi Natar Lampung Selatan			.
2.	Christina Shabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al Musadieg dan M. Soe' oed Hakam,  <i>(Jurnal Administrasi Bisnis 1.1:2013)</i>	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada karyawan bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) AREA Bojonegoro	Keselamatan (X1)  Kesehatan (X2)  Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa K3 Berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja
3.	Indra Kurniawan AS, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana  <i>(Jurnal Administrasi Bisnis 4.1:2013)</i>	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt indohamafish jembrana bali)	Keselamatan (X1)  Kesehatan (X2)  Kepuasan kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa K3 Berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja
4.	Firman Syahifudin Estiawan  <i>(Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 1.2:2013)</i>	Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan	Keselamatan (X1)  Kesehatan (X2)  Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil ini menunjukan bahwa K3 Berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap

		Kerja Karyawan, Studi Pada PT. PJB. UP Brantas (Perusahaan yang Bergerak Pada Bidang Pemeliharaan dan Pembangkitan Listrik)			kepuasan kerja
5.	Kasan Mulyono  (DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 71-81)	Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang di PT Newmont Nusa Tenggara	Keselamatan (X1) Kesehatan (X2) Gaya kepemimpinan (X3) Kepuasan kerja (Y1) Kinerja karyawan (Y2)	Regresi Linier Berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja

### 3.2 Kerangka Pemikiran



### **3.3 Variabel Independen**

Variabel Independen dari penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Karyawan.

### **3.4 Variabel Dependen**

Variabel Dependen dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja yang maksimal.

### **2.5 Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution,2003:39). Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : Diduga terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang.