

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto, (2015:1), "Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktifitas kerja". "Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian", (Rivai,2009:01).

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam usaha mencapai tujuan.

2.1.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dkk (2011) "tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui

sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategi, etis, dan sosial”. Tujuan ini menurut study dan praktik menejemen sumber daya manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Study menejemen mengurai upaya-upaya yang terkait dengan sumber daya manusia kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para profesional personalia memberikan andil atas upaya -upaya ini. Sumber daya manusia mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi

Menurut Marwansyah (2010:250)“tujuan sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktifitas) semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. tujuan khusus departemen sumber daya manusia adalah membantu menejer fungsional agar dapat mengolah para pekerja secara lebih efektif”. MSDM adalah seseorang yang lazim bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-maslah sumber daya manusia.

2.1.1.1.3 Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2011:09) fungsi-fungsi manajemen adalah:

- a. Fungsi manajerial
 - 1) Perencanaan
Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - 2) Pengorganisasian
Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.
 - 3) Pengarahan
Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
 - 4) Pengendalian
Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

b. Fungsi operasional

1) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, test psikologi dan wawancara.

2) Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas tugas manajer.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4) Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sifat kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terahir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

2.1.1.1.4 Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengimplementasian manajemen sumber daya manusia akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian antara lain (Sugiarto,2007 dalam Sunyoto, 2013:8).

- a. Organisasi dan perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan berupa deskripsi atau spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang terkini.
- c. Organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- e. Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara terarah.
- f. Dapat melakukan pelatihan secara efisien dan efektif.

- g. Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisiensi.
- h. Dapat melaksanakan program pembinaan dan pengembangan karir sesuai kondisi dan kebutuhan.
- i. Dapat melakukan kegiatan penelitian.
- j. Dapat menyusun skala upah atau gaji dan mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.1.2 Keselamatan Kerja

2.1.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Marwansyah (2010:356) "Keselamatan kerja adalah perlindungan para pekerja dari luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan". Menurut Suparyadi (2015:384) "Keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan". Kasmir (2016:266) juga menyatakan "Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya".

Jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah keadaan bahwa dimana para tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan pengaruh pada kualitas kerja, apakah karyawan nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat di tempat kerja.

2.1.1.2.2 Faktor faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:386) secara spesifik faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja itu cukup banyak, tetapi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua hal, yaitu :

- a. Penyebab dasar

Penyebab dasar merupakan kondisi awal dari semua elemen peristiwa kecelakaan yang keberadaanya berpotensi dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan karena memiliki karakteristik tertentu, antara lain:

1) Faktor manusia

Karyawan, baik itu karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja maupun orang lain merupakan faktor yang sangat menentukan seberapa besar potensi kemungkinan terjadinya suatu kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu kecelakaan sangat mungkin dapat dihindari, diminimalisir, atau bahkan terjadi kecelakaan yang sangat fatal karena karakteristik yang dimiliki oleh individu sebagai berikut :

a) Karakteristik pribadi

Orang yang temperamental, cenderung kurang sabar dan lebih mudah bertindak emosional sehingga tidak mampu berfikir secara jernih. Artinya orang ini tidak menyadari apakah tindakannya akan dapat membahayakan dirinya atau orang lain.

b) Daya pengelihatan

Pengelihatan merupakan indra manusia yang mampu menangkap banyak sekali informasi yang ada disekitar karyawan ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Berbagai informasi ini sangat penting untuk membuat suatu kesimpulan apakah terdapat hal hal yang dapat berpotensi menimbulkan kecelakaan atau tidak waktu karyawan itu bekerja.

c) Usia

Para ahli memiliki pendapat berbeda beda tentang pengaruh usia terhadap terjadinya kecelakaan. Sebagian ahli berpendapat bahwa usia tua memiliki kecenderungan yang paling tinggi untuk mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan dibanding dengan usia golongan muda karena mereka yang berusia mudamemiliki reaksi dan kegesitan lebih tinggi dari pada usia golongan tua. Namun ahli lain berpendapat sebaliknya, yaitu bahwa usia muda sering mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaanya, yang disebabkan oleh kecerobohan dan sikap tergesa-gesa.

d) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang dapat membentuk kemampuan penalaran dan ketrampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi dan terlatih dalam melaksanakan pekerjaanya akan memiliki kemungkinan paling kecil untuk mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan karena mereka lebih mampu memahami seluk beluk pekerjaan dan mereka sangat memahami bagaimana melaksanakan pekerjaanya dengan baik.

e) Pengalaman

Pengalaman Pepatah mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik. Pengalaman merupakan suatu pengetahuan yang bersifat faktual, baik yang dialami sendiri oleh seseorang maupun orang lain. seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu secara berulang ulang atau dalam waktu yang relatif lama, dapat memperoleh pemahaman yang lebih konkret tentang berbagai hal bagaimana melakukan pekerjaan itu dengan semakin baik dari waktu ke waktu, sehingga karyawan ini memiliki peluang yang semakin kecil untuk dapat mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaanya.

- f) Kemampuan perseptif versus ketrampilan gerak
Kemampuan perseptif dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat memaknai informasi yang diterima oleh panca inderanya sehingga menghasilkan suatu kesan tertentu. Pesan tertentu ini akan direspons oleh orang tersebut, antara lain dengan suatu gerakan (tangan, kaki dan lain lain) karyawan yang memiliki kemampuan perseptif yang sama atau lebih tinggi dari kemampuan gerak, akan bekerja lebih aman dalam bekerja dari pada karyawan yang memiliki keterampilan gerak yang lebih tinggi dari pada kemampuan perseptifnya.
- g) Kemampuan fisik dan mental
Undang undang republik indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 77 mengatur bahwa waktu kerja selama 40 jam kerja dalam satu minggu, selama 7 jam sehari untuk 6 hari kerja, dan 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dalam seminggu, hal ini dapat dimaknai sebagai upaya melindungi karyawan agar tidak mengalami kelelahan fisik dan mental apabila bekerja melebihi waktu waktu yang telah ditentukan dalam undang undang tersebut. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik dan mental dapat kehilangan konsentrasi dalam bekerja sehingga berpotensi mengalami kecelakaan kerja.
- h) Stres
Stres, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun internal diri seseorang, dapat menimbulkan ketegangan fisik dan psikis. Hal ini dapat mengganggu pelaksanaan kerja orang tersebut. Stres yang cukup berat dapat menimbulkan gangguan yang cukup besar terhadap kerja seseorang sehingga potensi untuk terjadinya kecelakaan kerja juga tinggi.
- 2) Faktor Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis.
- a) Lingkungan fisik
Kondisi fisik dari lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka tidak mengalami gangguan.
- b) Lingkungan psikologis
Lingkungan psikologis merupakan kondisi lingkungan sebagai akibat pengaturan segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan karyawan yang berpengaruh terhadap kenyamanan batiniah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c) Karakteristik pekerjaan
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik tertentu yang berbeda antara satu jenis pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya, pelaksanaan aktivitas-aktivitas perusahaan harus mendapatkan personil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan karakteristik dari setiap jenis pekerjaan tersebut, dengan demikian dapat diminimalisasi dari setiap jenis pekerjaan tersebut, dengan demikian dapat diminimalisasi potensi terjadinya kecelakaan.
- b. Proses terjadinya Kecelakaan
Proses terjadinya kecelakaan adalah suatu kejadian kecelakaan kerja terkadang sulit untuk diketahui bagaimana proses terjadinya sehingga sulit pula

untuk mengetahui faktor penyebabnya, tetapi banyak kecelakaan kerja yang cukup mudah untuk diketahui prosesnya sehingga cukup mudah untuk mengetahui faktor penyebabnya.

- 1) Kejadian kebetulan
kejadian yang bersifat kebetulan merupakan kejadian yang disebabkan bukan karena kondisi tidak aman atau tindakan yang tidak aman. artinya bahwa dalam rangka melaksanakan pekerjaannya, karyawan sudah mematuhi dan menerapkan segala macam peraturan, prosedur dan petunjuk yang diharuskan, tetapi masih saja terjadi kecelakaan.
- 2) Kondisi kerja yang tidak aman
Proses terjadinya kecelakaan kerja dapat dimulai dari adanya kondisi yang tidak aman, yaitu kondisi lingkungan dan peralatan maupun prosedur kerja sebagai berikut :
 - a) Pencahayaan yang kurang.
 - b) Suhu udara ruangan kerja yang ekstrem (panas atau dingin).
 - c) peralatan kerja yang rusak.
 - d) Peralatan kerja yang kadaluarsa.
 - e) Peralatan pengamanan tidak berfungsi dengan baik.
 - f) prosedur kerja yang tidak sistematis.
- 3) Tindakan tidak aman
Tindakan tidak aman merupakan perilaku kerja karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan, ketentuan atau petunjuk petunjuk yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya, diantaranya:
 - a) Membuang air, minyak atau mineral lainnya dilantai.
 - b) bekerja pada kecepatan yang tidak aman.
 - c) menggunakan peralatan secara tidak aman.
 - d) membuat peralatan keselamatan tidak beroperasi sebagaimana mestinya.
 - e) tidak mengikuti prosedur dalam melaksanakan pekerjaannya .
 - f) berada pada posisi yang tidak aman.

2.1.1.2.3 Mencegah Terjadinya Kecelakaan Kerja

Sebagai manusia yang memiliki cipta, rasa, dan karsa tidaklah salah apabila karyawan juga disebut sebagai *human capital*, karena apabila cipta, rasa, dan karsa ini dapat dikelola secara profesional dan terus menerus, maka dalam jangka waktu yang makin lama mereka akan mampu memberikan kontribusi yang makin besar kepada pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya agar para karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja, dan yang dapat dilakukan organisasi antara lain adalah dengan menggunakan pendekatan pendekatan berikut ini :

a. Pendekatan unsur manusia

Unsur manusia memiliki peran sangat besar apakah suatu kecelakaan kerja itu terjadi atau tidak, dengan cipta, rasa, dan karsa yang mereka miliki, karyawan dapat melakukan penalaran secara sistematis tentang apa yang perlu mereka lakukan dan bagaimana melakukannya agar ketika mereka melakukan pekerjaannya tidak terjadi kecelakaan. Guna memperoleh dan menjadikan

karyawan mampu melakukan penalaran seperti ini, maka perusahaan perlu hal hal berikut :

- 1) **Komitmen pimpinan puncak**
Pimpinan puncak harus memiliki komitmen kuat untuk mewujudkan *zero accident* dalam perusahaan yang ia pimpin. Hal ini penting untuk menjaga agar *human capital* yang dimiliki perusahaan dapat tetepa memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.
 - 2) **Komitmen karyawan**
Tingginya komitmen pimpinan puncak tidak secara otomatis dapat menjamin terwujudnya *zero accident* dalam perusahaan tersebut karena faktor karyawan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan kontribusi dalam mewujudkan *zero accident*.
 - 3) **Seleksi dan pengujian**
Penyeleksian dan pengujian calon karyawan hendaknya didasarkan pada upaya untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan dan memiliki kompetensi yang benar benar sesuai dengan jenis dan spesifikasi pekerjaan yang akan dilakukanya nanti.
 - 4) **Pelatihan dan pengembangan**
Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk karyawan tidak hanya agar mereka memiliki prilakau kerja yang sesuai dengan tuntutan guna melakukan pekerjaanya agar lebih efektif dan efisien saja, tetapi juga agar dapat diminimalisasi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.
 - 5) **Pengawasan**
Berbagai macam peraturan, ketentuan, petunjuk, rambu rambu dan lain-lain yang memberikan panduan kepada karyawan tentang bagaimana menghindari terjadinya kecelakaan kerja sering kali diabaikan oleh karyawan, hal ini disebabkan adanya sifat lupa pada diri manusia. Oleh karena itu, agar segala macam peraturan itu dilaksanakan pada setiap saat, perlu dilakukan pengawasan secara ketat dan tersu menerus oleh setiap unsur pimpinan, mulai dari pimpinan paling bawah sampai pimpinan puncak.
 - 6) **Sanksi**
Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak melaksanakan segala peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka mewujudkan *zero accident* merupakan tindakan yang perlu dilakukan. Sanksi yang diberikan bukan sekedar suatu resiko atas pelanggaran itu saja, tetapi menyadarkan kepada karyawan bahwa mewujudkan *zero accident* itu merupakan tindakan yang mutlak harus dilakukan.
- b. **Pendekatan perangkat lunak**
Upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja harus merupakan suatu rangkaian tindakan yang sistematis. Perangkat lunak merupakan salah produk yang harus disusun secara sistematis, agar seluruh aktivitas kerja diperusahaan dapat diidentifikasi yang berpotensi menimbulkan kercelakaan kerja. Perangkat lunak yang diperlukan antara lain:

- 1) Struktur organisasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- 2) Petunjuk pembagian wewenang dan tanggung jawab birokrasi SMK3.
- 3) Prosedur SMK3.
- 4) Program kerja SMK3.
- 5) Dokumentasi seluruh aktivitas SMK3, termasuk hasil evaluasi hasil pelaksanaannya.

2.1.1.2.4 Syarat syarat Keselamatan Kerja

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah , Mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah, dan mengurangi bahaya bahan peledak.
- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberikan alat alat perlindungan pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis. peracuan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang cukup.
- k. menyelenggarakan penyegaran udarayang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik.

2.1.1.2.5 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:170) bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

- a) Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
 1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b) Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:

1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik Pengaturan penerangan.

2.1.1.3 Kesehatan Kerja

2.1.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Marwansyah (2010:365) "Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional".

Sedangkan menurut Suparyadi (2015:398) "Kesehatan adalah suatu kondisi, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan".

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah terbebasnya kondisi pekerja dari penyakit fisik dan mental juga sosial dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.3.2 Jenis Jenis Gangguan Kesehatan Akibat kerja

Menurut Suparyadi (2015:399) Hampir setiap jenis pekerjaan mengandung resiko termasuk resiko terjadinya gangguan kesehatan kerja. Berikut ini beberapa masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan :

- a. Gangguan ekstrem tubuh bagian atas
- b. Nyeri punggung dan cidera
- c. Gangguan pernapasan
- d. Stres

2.1.1.3.3 Faktor-faktor Penyebab Gangguan Kesehatan Akibat Kerja

Banyak sekali yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan kerja atau penyakit sebagai akibat dari kerja. Namun demikian, faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab gangguan kesehatan kerja itu tergantung kepada jenis pekerjaannya

- a. Faktor Fisik
 - 1) Suara bising : dapat menyebabkan ketulian.
 - 2) Temperatur/suhu tinggi ; dapat menyebabkan *hipertensi, malaria, heat cramp, heat exhaustion, dan heat stroke.*
 - 3) Radiasi sinar elektromagnetik ; inframerah dapat menyebabkan katarak, ultraviolet dapat menyebabkan kongjungtivitas, radioaktiv menyebabkan gangguan terhadap sel tubuh manusia.
 - 4) Tekanan udara tinggi; menyebabkan *cocoon disease.*
 - 5) Getaran: menyebabkan *reynaud disease, gangguanmetabolisme, polineuritis.*

- b. Faktor Kimia
 - 1) Asal ; bahan baku, naham tambahan, hasil antara, hasil samping, sisa produksi atau bahan buangan.
 - 2) Bentuk ; zat padat, cair, gas, uap, maupun partikel.
 - 3) Cara masuk kedealam tubuh dapat melalui pernapasan, saluran pencernaan, kulit dan mukosa.
 - 4) Efek terhadaptubuh: iritasi, alergi, korosif, keracunan sitematik, kanker, dll.
- c. Faktor Fisiologi
 - 1) Akibat dari: cara kerja yang salah, posisi kerja, alat kerja, dan lingkungan kerja.
 - 2) Efekterhadap tubuh: kelelahan fisik. nyeri otot, perubahan bentuk, dan kecelakaan.
- d. Faktor Biologi
 - 1) Viral disease: rabies, hepatitis.
 - 2) Bakterial disease: *anthrax*, *leptopirasis*, *brusellosis*, *TBC*, dll.
 - 3) Fungal disease.
 - 4) Parastis disease
- e. Faktor mental psikologis
 - 1) Akibat dari organisasi: organisasi kerja dan tipe kerja.
 - 2) Manifestasinya berupa stres.

2.1.1.3.4 Mencegah Terjadinya Gangguan Kesehatan Akibat Kerja

Guna mengurangi potensi bahaya sebagai akibat terjadinya gangguan kesehatan pada waktu kerja, maka perlu dilakukan upaya-upaya pencegahan yang didasarkan pada faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya gangguan terhadap kesehatan tersebut:

- a. Langkah awal
 - 1) Mengidentifikasi faktor-faktor yang ebrpotensi menjadipenyebab terjadinya gangguan kesehatan waktu bekerja dari setiap jenis pekerjaan
 - 2) Membuat peraturan-peraturan pencegahan gangguan kesehatan
 - 3) Pemeriksaan kesehatan dan penyeleksian dan pengujian karyawan baru
 - 4) Pelatihan tentang K3 untuk seluruh karyawan dan karyawan baru
 - 5) Menyediakan alat pelindung diri (kepala, masker, kaca, dll)

6) Memasang poster tanda bahaya/peringatan di tempat kerja yang berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan.

b. Langkah lanjutan

- 1) Mengganti bahan-bahan yang membahayakan dengan bahan-bahan yang tidak bahaya tanpa mengurangi standart hasil pekerjaan
- 2) Apabila mungkin, lakukan modifikasi peralatan kerja
- 3) Melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala
- 4) Memberi istirahat kepada karyawan yang mengalami gangguan kesehatan waktu bekerja
- 5) *Surveilans* gangguan kesehatan akibat kerja

Beberapa alasan yang mendorong pihak perusahaan untuk mendukung program program keselamatan kerja menurut Marwansyah (2010:356), yaitu :

- a) Kerugian Personal
Kebanyak orang tidak ingin terluka atau mendapat kecelakaan, penderitaan fisik atau mental yang diakibatkan oleh kecelakaan selalu tidak menyenangkan dan bahkan dapat menimbulkan trauma. Disamping itu harus ada perhatian yang sungguh-sungguh terhadap kemungkinan terjadinya cacat permanen atau bahkan kematian.
- b) Kerugian Financial karena pekerjaan mengalami kecelakaan
Pada umumnya, pekerjaan dilindungi oleh program asuransi perusahaan atau asuransi kecelakaan pribadi. Meskipun demikian, luka akibat kecelakaan bisa menimbulkan kerugian financial yang tidak ditanggung oleh asuransi.
- c) Hilangnya produktivitas
Bila seorang pekerja mengalami luka, maka perusahaan akan rugi akibat hilangnya produktivitas. Disamping itu ada juga biaya biaya tersembunyi. Misalnya, pengganti karyawan yang terluka harus mendapatkan pelatihan terlebih dahulu.
- d) Premi asuransi yang lebih tinggi
Premi asuransi pekerja yang dibayar, didasarkan atas riwayat perusahaan dalam mengajukan klaim asuransi. Makin terjadi kecelakaan, makin tinggi premi yang diminta oleh perusahaan.
- e) Kemungkinan terkena denda dan hukuman
Pelanggaran terhadap peraturan-peraturan keselamatan kerja tertentu bisa mendapatkan denda, hukuman penjara, atau sanksi hukuman lainnya.

2.1.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1.4.1 Pengertian Keselamatan dan kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan. Keselamatan kerja yaitu bahwa setiap tenaga kerja dapat perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan dan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja perlu terjamin juga keselamatannya serta setiap sumber produksi dipakai dan digunakan secara aman dan efisien sehingga proses produksi berjalan lancar. Hak atas jaminan keselamatan ini membutuhkan prasyarat adanya lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi tenaga kerja dan masyarakat sekitarnya.

Mangkunegara (2002;163) berpendapat bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Dari berbagai pendapat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang diberikan perusahaan untuk para tenaga kerja guna memberdayakan dan mensejahterakan para tenaga kerja untuk menciptakan rasa aman sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan produk produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

2.1.1.4.2 Alasan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sunyoto (2012;242) menyatakan ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

- a. Berdasarkan Perikemanusiaan
Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.
- b. Berdasarkan Undang-undang
Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.
- c. Ekonomi
Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan dan kesehatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar.

2.1.1.4.3 Peraturan Menteri Tentang Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Marwansyah (2010:342) Dalam penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja serta menjamin komitmen terhadap penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, sasaran, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. 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.
- d. Mengukur, memantau, mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1.4.4 Peraturan Perundang-Undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Bunyi pasal 86 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saya kutip dari (<http://www.duniakaryawan.com/indikator-kinerja-karyawan>)

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak 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.

- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselaraskan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.1.4.5 Tujuan dan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Fajar (2015:204), Pemeliharaan keselamatan kerja dan kesehatan karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan:

1. Peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi.
4. Fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
5. Rasio selesi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

2.1.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan

2.1.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2015:228)“(*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Kaswan (2015:153)“Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/ organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari ketrampilan, kemampuan, dan pengetahuan-nya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat formal untuk memeriksa dan mengevaluasi pegawai atau pekerja sebagai hasil dari tingkat kontribusi dengan tujuan pekerjaannya atau unit kerja perusahaan sebagai

hasil perilaku dan aplikasi ketrampilan atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan.

2.1.1.5.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L (2001;08) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. dukungan yang diterima
4. keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja(output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2000:78) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk menpacai tujuan kerja/ Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:225), manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaiki kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. untuk kepentingan penelitian.
- f. Membantu diagnosis terhadap desain karyawan.

2.1.1.5.4 Penyebab Masalah-masalah Kinerja

Menurut Marwansyah (2015:234), Masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan kedalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini :

- a. Pengetahuan atau Ketrampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar-kurangnya ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan.
- b. Lingkungan, Masalah tidak berhubungan dengan karyawan tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
- c. Sumber daya, Kurangnya sumber daya atau teknologi.
- d. Motivasi, karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukan secara benar. ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

2.1.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi (2015:193), Beberapa gejala sebagai indikator rendahnya kinerja karyawan :

- a. Produktivitas rendah.
- b. Banyaknya kegagalan produk.
- c. Rendahnya keuntungan perusahaan.
- d. Tingginya tingkat kemangkiran.
- e. Tingginya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan.
- f. Banyaknya keluhan pelanggan.

2.1.1.6 Hubungan antar variabel

2.1.1.6.1 Hubungan antara Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi (2015:384). "Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di man karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka merasa tidak khawatir akan mengalami kecelakaan"

Komang (2012:95). "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif"

Hasil Penelitian tentang pengaruh keselamatan dan keehatan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti lain Pupung Purnamasari (2017) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Dari definisi pendapat beberapa ahli dan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi dimana karyawan dalam mengerjakan pekerjaanya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan adanya tingkat penghasilan serta jaminan sosial dari perusahaan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan

2.1.1.6.2 Hubungan antar Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi (2015:398) "Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan".

Berdasarkan penelitian Laso (2016) bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vale Indonesia Tbk.

Dari uraian pendapat para ahli serta berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi individu yang sehat ataupun tidak sehat dari berbagai gangguan penyakit baik fisik dan mental serta yang mengganggu kesehatan kerja lainnya akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila kesehatan kerja dapat dijamin oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencegah potensi kerugian bagi perusahaan.

2.1.1.6.3 Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja atau yang biasa disebut K3 jika diartikan secara filosofi adalah suatu pemikliran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baim jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan

Dari uraian pendapat para ahli serta penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen K3 sangat penting bagi perusahaan, guna meningkatkan kinerja karyawan:

2.1.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh beberapa penelitian antara lain:

- a. Purnamasari (2017) dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia plant karawang”. Hasil penelitiannya menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Laso (2016) dengan judul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Vale Indonesia”. Hasil penelitiannya menyatakan keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Vale Indonesia Tbk.
- c. Wijaya dan Andeani (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”. Hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.
- d. Maryjoan (2016) dengan judul “*Effect of industrial safety and health on employees' job performance in selected cement companies in cros river tate, Nigeria*”. Hasil penelitiannya menyatakan Ada hubungan yang signifikan antara keamanan industri dan kinerja karyawan dalam hal produktivitas, karyawan/pelanggan, hubungan bawahan/manajemen dan hubungan terbalik dengan perputaran karyawan.
- e. Junita, dkk (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang

Beverages”. Hasil penelitiannya menyatakan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Matrik Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Pupung Purnamasari (2017)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia plant karawang.	Keselamatan (X1), kesehatan (X2), kinerja(y)	Regresi linier berganda	Disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan
2	Anwar laso (2016)	"Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Vale Indonesia	Keselamatan (X1), kesehatan (X2), kprestasi kerja(y)	Regresi Linier Berganda	Disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Vale Indonesia Tbk
3.	Tanto Wijaya & Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Variabel independen: (X1) Motivasi (X2) Kompensasi Variabel dependen: (Y) Kinerja	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama
No	Penelitian	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
4	Iheanacho Maryjoan (2016)	<i>Effect of industrial safety and health on employees' job performance in selected cement</i>	Variabel independen: (X1) Pelatihan (X2)	Analisis linier berganda	Ada hubungan yang signifikan antara keamanan industri dan

		<i>companies in cross river state, Nigeria.</i>	Kompensasi (X3) Disiplin kerja Variabel dependen: (Y) Kinerja		kinerja karyawan dalam hal produktivitas, karyawan/pelanggan, hubungan bawahan/manajemen dan hubungan terbalik dengan perputaran karyawan.
5	Trisofia Junita, Altje Tumbel, Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages	Variabel independen: (X1) Pelatihan (X2) Lingkungan kerja Variabel dependen: (Y) Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penelitian terdahulu

2.1.3 Kerangka Pemikiran

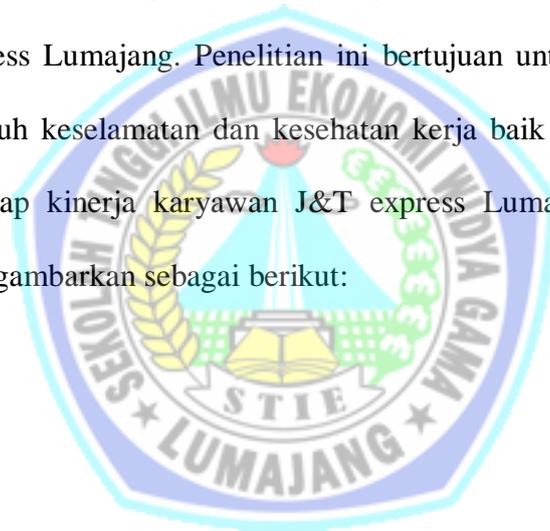
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan alur-alur pikiran logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan. Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang

hubungan variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya akan digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono,2012;88).

Paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti sekaligus menceerminkan jenis rumusn yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk meluruskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisa statistik yang akan digunakan(Sugiyono;63)

Pada penelitian ini keselamatan(X1) dan kesehatan kerja(X2) adalah variabel independen sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan(Y) pada J&T express Lumajang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan J&T express Lumajang.Paradigma dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Teori yang Relevan

1. Manajemen Sumber daya Manusia (Liga Suryadana 2015:4), (Edy Sutrisno 2009:3), (Danang Sunyoto 2012:8), (Danang Sunyoto 2013:4).
2. Keselamatan Kerja (Suparyadi 2015:185), (Anwar Prabu Mangkunegara 2006:53), (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:62), (Kaswan dan Akhyadi 2015:207).
3. Kesehatan Kerja

Penelitian Empiris

1. Pupung Purnamasari (2017) "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia plant karawang
2. Anwar laso (2016) "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Vale Indonesia



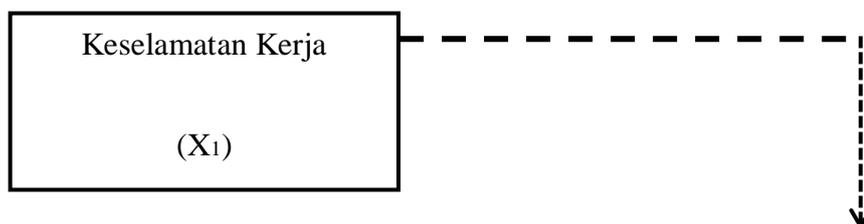
UJI
INSTRUMEN

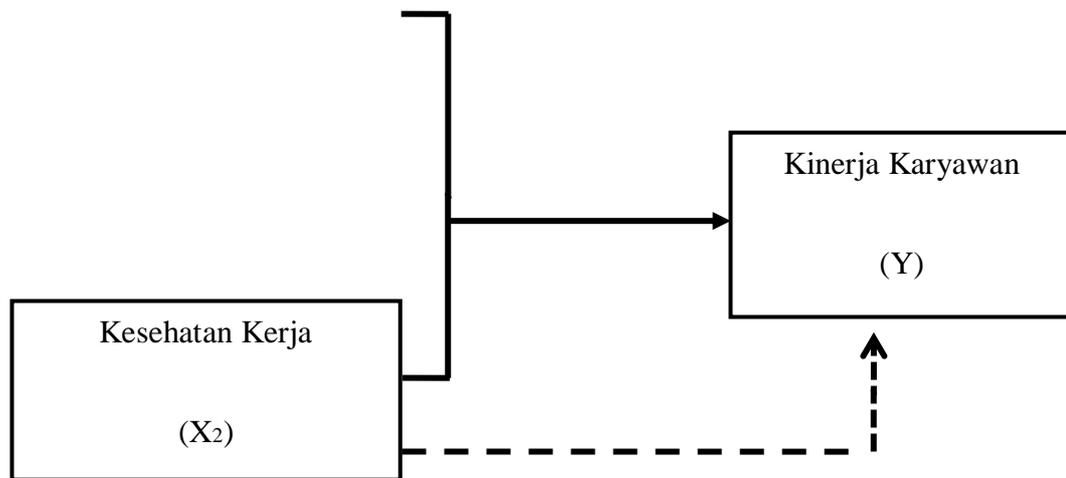
UJI
STATISTIK



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Sumber : Penelitian Terdahulu





Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber : Berdasarkan Hasil Teori dan Penelitian Terdahulu

Keterangan:

-----> = Garis Parsial

————> = Garis Simultan

Pada penelitian ini keselamatan dan kesehatan kerja adalah variabel independen. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan pada J&T express Lumajang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan J&T express Lumajang. Jadi penelitian ini selaku variabel independen adalah keselamatan(X1), kesehatan kerja(X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan(Y). Paradigma dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut

Dalam hal ini variabel independennya adalah keselamatan(X1), kesehatan(X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

2.2 Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

2.2.1 Hipotesis Pertama

Ho :Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

Ha :Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

2.2.2 Hipotesis Kedua

Ho :Tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

Ha :Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

2.2.3 Hipotesis Ketiga

Ho :Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.

Ha: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di J&T express Lumajang.