

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Keselamatan Kerja

Definisi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja, menurut Buntarto (2018:6), adalah kondisi menghindari risiko saat bekerja. Aspek yang wajib diperhatikan dari bekerja yaitu keselamatan kerja. Menurut Wilson (2019), keselamatan kerja adalah perlindungan kesejahteraan fisik dan emosional karyawan di tempat kerja. Keselamatan kerja, menurut Mangkunegara (2018:2), mengacu pada lingkungan kerja yang bebas dari cedera, bahaya, atau kerugian., menurut Mondy (2018:8), “Keselamatan kerja merupakan perlindungan pekerja dari cedera akibat kerja. Mesin, pesawat terbang, alat kerja, bahan dan metode pemrosesan, tempat kerja dan lingkungan kerja, dan cara melakukan pekerjaan serta proses manufaktur, semuanya berkontribusi pada keselamatan tempat kerja”.

Keselamatan kerja, menurut para ahli, yaitu program yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam upaya untuk menjaga kesejahteraan fisik pekerja dengan mencegah cedera dan insiden terkait pekerjaan yang mengganggu tugas pekerjaannya (Mondy, 2018:8).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Bagi Mondy (2018:8), ada enam aspek yang mungkin berdampak pada keselamatan kerja:

1. Kegagalan untuk mendapatkan instruksi yang memadai saat mengenakan peralatan pelindung.
2. Salah menggunakan alat atau perlengkapan.
3. Jika tugas mengharuskannya, dengan tidak mengenakan alat pelindung seperti kacamata pengaman, pelindung kepala dan sarung tangan.
4. Tertawa, tidak memperhatikan, atau berinteraksi dengan rekan kerja atau peralatan lainnya.
5. Tergesa-gesa untuk menyelesaikan tugas dan membawa bahan berbahaya ke tempat kerja.
6. Mengganggu orang lain bekerja atau memungkinkan orang lain mengambil alih pekerjaan mereka, meskipun faktanya orang tersebut tidak mengetahui pekerjaan itu.

Indikator yang terdapat pada Keselamatan Kerja

Berikut indikator keselamatan kerja menurut Wilson (2019:2):

- a. Lingkungan kerja secara fisik
 1. Penempatan barang atau produk yaitu memberikan indikator, batasan, dan kehati-hatian yang memadai.
 2. Menyediakan alat sebagai bentuk tindakan pencegahan, seperti alat pemadam kebakaran, pintu darurat, dan kursi lontar untuk misi pesawat

tempur, serta kotak P3K, tabung oksigen, dan sekoci di setiap kapal besar, semuanya tersedia jika terjadi bencana.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan keamanan psikologis ditemukan dalam kebijakan bisnis yang berkaitan dengan jaminan pekerja, seperti::

1. Semua pekerja, tanpa kecuali, harus diperlakukan sama dalam hal hierarki organisasi dan/atau tenaga kerja. Kegagalan karyawan, terutama kegagalan eksekutif, sering disebabkan oleh masalah seperti ini.
2. Pemeliharaan dan pemeliharaan asuransi bagi pekerja dengan melakukan tindakan berbahaya yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Jenis kecelakaan dan tingkat penderitaan ditanggung oleh asuransi. Asuransi pasti memberikan ketenangan pikiran kepada orang-orang di tempat kerja, dan memberikan ketenangan yang dapat ditingkatkan sebagai hasilnya.

Kesehatan Kerja

Definisi Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja mengacu pada tidak adanya penyakit fisik dan mental di tempat kerja. Bahaya kesehatan adalah variabel di tempat kerja yang bekerja dari waktu yang diharapkan, menciptakan stres mental atau masalah tubuh (Mondy, 2018:7). Kesehatan kerja mengacu pada pemantauan orang, peralatan, bahan, dan proses di tempat kerja untuk menjaga kesehatan karyawan. Setiap karyawan berhak atas kesehatan dan perawatan yang baik sejalan dengan harkat dan martabat serta prinsip keagamaan (Sedarmayanti, 2019:3). Struktur

organisasi, persiapan, pelaksanaan, peran, protokol, proses, serta sumber daya yang cenderung diinginkan dalam perumusan kebijakan, implementasi, peninjauan, dan pemeliharaan dimana seluruhnya termasuk dalam sistem manajemen kesehatan kerja. Kesehatan kerja adalah pengelolaan risiko terkait aktivitas kerja untuk mewujudkan tempat kerja yang nyaman, efektif, dan produktif (UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 87 Ayat 1).

Menurut berbagai pandangan ahli dan UU RI No. 13 Tahun 2003, “Kesehatan kerja adalah program yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam upaya untuk menjaga kesejahteraan fisik pekerja dan menjaga kesehatannya agar bebas dari penyakit, cedera, atau bahaya”. Kesulitan mental dan emosional karyawan mengganggu pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Bagi Mondy (2018:8) ada empat aspek yang mungkin berdampak pada kesehatan kerja:

- 1 Memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan di seluruh pekerjaan.
- 2 Mencegah karyawan mengembangkan masalah kesehatan sebagai akibat dari aktivitas atau keadaan lingkungan kerja mereka.
- 3 Memastikan bahwa karyawan dilindungi di tempat kerja dari potensi ancaman dari unsur-unsur yang berbahaya bagi kesehatan mereka.
- 4 Menempatkan dan menjaga pekerja di lingkungan sebagaimana kapasitas fisik dan mentalnya. Kesehatan kerja terkait pada sikap karyawan terhadap

pekerjaan dan lingkungan tempat kerja mereka.

Indikator yang terdapat pada kesehatan kerja

Berikut indikator yang terdapat pada kesehatan kerja menurut Mondy (2018:8)

1. Lingkungan kerja secara medis.
Lingkungan kerja ini ditunjukkan dalam situasi ini dengan pendekatan perusahaan terhadap masalah-masalah yaitu :
 - a. suasana kerja yang bersih
 - b. Kualitas udara dan ventilasi tempat kerja
 - c. Sistem pembuangan sampah.
2. Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan kesehatan personel disebut sebagai fasilitas sanitasi tenaga kerja. Dibuktikan ketersediaan toilet dan air bersih.
3. Pelayanan kesehatan karyawan

Kepuasan Kerja Karyawan

Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan pendapat terkait posisi mereka dan mengukur perbedaan antara gaji aktual dan apa yang mereka yakini seharusnya akan dibayar (Indrawati *et al.*, 2017:2). Menurut Suryawan *et al.* (2020:6) “kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya” (Gibson *et al.*, 2018:11), mengemukakan “kepuasan kerja sebagai sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan serta memiliki perspektif yang sama”. Kepuasan kerja yaitu suatu istilah yang

dipergunakan untuk mendeskripsikan reaksi emosional atau subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2017:5). Kepuasan kerja bukanlah ide tunggal, seperti yang ditunjukkan oleh definisi ini. Satu atau lebih bagian lain dari kehidupan seseorang mungkin agak senang.

Menurut (Indrawati *et al.*, 2017:2), “Kepuasan kerja sebagaimana diuraikan di atas merupakan ekspresi emosi positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Bagi Suryawan *et al.* (2020:3) ada tiga aspek yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja:

1. Produktivitas dan Kepuasan

Pekerja yang bahagia tidak selalu produktif. Realitas menyiratkan bertentangan pada tingkat pribadi. Lebih tepatnya, produktivitas dapat mengarah pada kebahagiaan. Yang lebih menarik adalah bahwa dukungan untuk hubungan antara kesenangan dan kinerja meningkat saat Anda beralih dari tingkat individu ke tingkat organisasi. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas bekerja lebih baik daripada mereka yang memiliki lebih sedikit karyawan yang puas.

2. Ketidakhadiran dan Kepuasan

Meskipun ada hubungan positif antara kepuasan dan ketidakhadiran, hal itu agak ringan, umumnya kurang dari +0,40. Dapat dimengerti bahwa karyawan yang tidak puas meninggalkan pekerjaan mereka. Variabel lain mempengaruhi koneksi, menurunkan koefisien korelasi. Organisasi yang mengizinkan cuti sakit

tanpa batas, misalnya, mendorong semua karyawan, bahkan mereka yang sangat bahagia, untuk mengambil cuti. Asalkan individu memiliki berbagai hobi, mereka mungkin masih menemukan pekerjaan yang berarti dan melakukan pengambilan atas suatu cuti untuk menikmati akhir pekan setiap hari ataupun liburan jika mereka memiliki fleksibilitas untuk melakukannya tanpa menghadapi konsekuensi atau denda. Menurut penelitian, kepuasan memiliki hubungan negatif dengan ketidakhadiran.

3. Perputaran dan Kepuasan Pelanggan

Kepuasan juga terkait dengan pergantian, meskipun hubungan itu lebih tinggi daripada yang terlihat untuk ketidakhadiran. Hambatan lain untuk kesenangan sejati bagi seseorang yang meninggalkan pekerjaan termasuk keadaan pasar atas suatu tenaga kerja, harapan tentang pilihan karir alternatif, beserta masa kerja dengan perusahaan. Tingkat kepuasan, khususnya, kurang relevan dalam meramalkan pergantian karyawan yang berkinerja tinggi, yaitu mereka yang berkinerja baik..

Indikator yang terdapat pada Kepuasan Kerja Karyawan

Berikut indikator yang terdapat pada kepuasan kerja menurut Suryawan *et al.* (2020:9):

- 1) Kepuasan tempat kerja, yang memungkinkan orang untuk menggunakan dan meningkatkan keterampilan mereka, dapat diukur dengan menggunakan indikator. :
 - a) Keadaan kerja perusahaan membuat pekerja merasa nyaman.

- b) Organisasi menyediakan keadaan kerja yang menuntut di mana individu dapat menggunakan kekuatan dan keterampilan mereka..
- 2) Indikator dapat digunakan untuk mengukur kepuasan dengan rekan kerja dan atasan, diantaranya .:
- a) Di tempat kerja, rekan kerja dapat membantu dan mendorong satu sama lain;
- b) Manajer menghormati dan memungkinkan karyawan berpartisipasi untuk mengambil keputusan..
- 3) Kepuasan supervisor dapat diukur dengan menggunakan indikator. Supervisor adalah orang yang dipercaya oleh perusahaan untuk mengawasi pekerja :
- a) Supervisor menginformasikan dan mengarahkan staf.
- b) Atasan terbuka untuk mendengarkan keluhan karyawan dan tidak menegakkan aturannya.

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil
(Suwandana, 2018:2)	“Pengaruh Keselamatan serta Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Sari & Brimantyo, 2017:5)	“Pengaruh Keselamatan serta Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Milnawati, 2018:15)	“Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja

(Suryawan <i>et al.</i> , 2020:8)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Indrawati <i>et al.</i> , 2017:2)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Qurbani & Selviyana, 2018:4)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Hasibuan, 2018:16)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Darmayanti & Asrida, 2021:3)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Moko, 2020:5)	“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Riung Mitra Lestari)”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Purba, 2022:2)	“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	Keselamatan, kesehatan, serta lingkungan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja

Sumber: Peneliti, 2022

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena mendukung dan aman bagi karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Namun, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, dapat menyebabkan

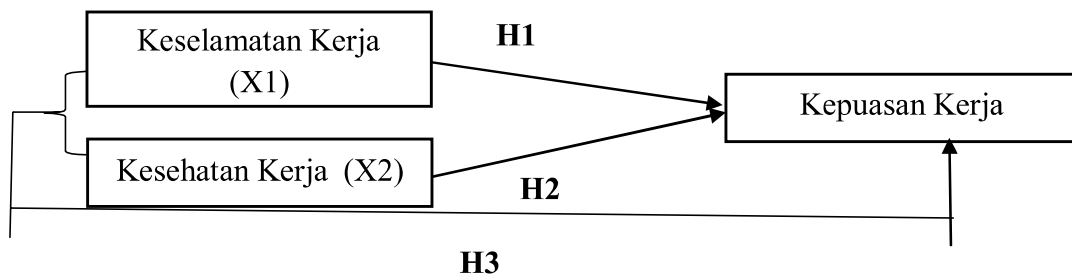
kebencian, kinerja yang buruk dalam tugas, dan kegagalan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. mengurangi (Suwandana, 2018:6).

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Indrawati *et al.*, 2017:4), “Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan kerja, seperti terlihat dari perbedaan antara jumlah penghargaan yang benar-benar diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini pantas mereka terima”. Akibatnya, perusahaan harus mampu mengelola kesehatan pekerja mereka di tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Keselamatan serta Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karena keselamatan kerja mendukung dan aman bagi pekerja, maka berdampak pada kepuasan kerja sehingga konsekuensinya, orang dapat mengekspresikan kebahagiaan mereka dengan pekerjaan. Selain itu, organisasi harus dapat mempertahankan pandangan positif tentang pekerjaan mereka, menyoroti perbedaan yang berada di antara jumlah atas suatu pencapaian yang diperoleh dan jumlah yang menurut karyawan layak mereka terima.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang terdapat pada temuan yang terdapat atas penelitian yaitu:

- H1 Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samudra Shipyard.
- H2 Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samudra Shipyard.
- H3 Keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samudra Shipyard.