

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan segala bentuk kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu hal penting yang diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, sehingga karyawan akan lebih jarang absen dan bekerja di lingkungan yang lebih menyenangkan maka karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Keselamatan dan kesehatan kerja ialah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja menurut (Kasmir, 2017 :47).

Perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, alat produksi serta bahan dan proses pengolahan disebut keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Putra Manuaba, 2016)

Dari uraian pendapat diatas mengambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus di miliki oleh setiap karyawan guna melindungi dan menjaga keselamatan pekerja yang di berikan oleh pihak perusahaan serta tenaga pekerja

menerima jaminan keselamatan dan kesehatan kerja didalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

#### **2.1.1.2 Syarat Keselamatan Kerja**

Keselamatan Kesehatan Kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja menurut (Wibowo & Gregorius, 2019).

Syarat keselamatan kerja menurut (Wibowo 116:2017) antara lain:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah dan mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
4. Memberi alat pelindung diri pada para pekerja
5. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
6. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
7. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan suatu barang
8. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
9. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengaman pada pekerja yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi

#### **2.1.1.3 Indikator keselamatan kerja**

Indikator keselamatan kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman pekerjaannya, perusahaan, maupun masyarakat di lingkungan

sekitar pabrik atau tempat kerja. Menurut (Mangkunegara 170:2016) bahwa indikator keselamatan kerja antara lain:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya dan kurang di perhitungkan keamanannya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesat, dan pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pemakaian peralatan kerja

Pengaman peralatan kerja yang sudah rusak, penggunaan mesin tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

3. Kondisi lingkungan aman dan bersih

Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih.

## **2.1.2 Kesehatan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisi, mental dan stabilitas secara umum, yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang mengganggu aktivitas menurut (Aini & Nuryono, 2016).

Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohanian tenaga kerja khususnya menurut (Yogisutanti et al., 2020).

Dari uraian diatas menyimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah satu kondisi dan fisik karyawan yang melakukan pekerjaan memiliki kesehatan agar tidak terjadi

gangguan kesehatan pada pekerja, masyarakat dan lingkungan sekitar area perusahaan.

### **2.1.2.2 Tujuan Kesehatan Kerja**

Tujuan kesehatan kerja menurut (Gregorius, 2018) meliputi antara lain:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya maupun fisik, tubuh, mental dan sosial disemua lapangan kerja.
2. Mencegah timbulnya gangguan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
4. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

### **2.1.2.3 Indikator Kesehatan Kerja**

Indikator kesehatan kerja menurut (Supriyan 2016) meliputi antara lain:

1. Keadaan dan kondisi karyawan

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

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah perlindungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktifitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha karyawan yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Mangkunegara, 2015:67).

Menurut (Ariefiantoro, 2018) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi karyawan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika (Prasetyo & Marlina, 2019).

Menurut (Torang, 2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian secara legal, tidak melanggar hukum dan tidakbertentangan dengan moral dan etika (Riani, 2014:98). Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Tika, 2013:121).

Berdasarkan uraian pendapat penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan dan kemampuan seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan penilaian terhadap baik buruknya hasil yang dicapai.

### **2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan**

Tujuan dari dilakukan penilaian kinerja karyawan dalam (Martinus & Budiyanto, 2016) antara lain:

- a. Pengembangan, dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil *training*. Penilaian kinerja karyawan juga dapat membantu pelaksanaan *conseling* antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan.
- b. Pemberian *reward*, dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa perusahaan juga dapat menggunakannya untuk memberhentikan karyawan.
- c. Motivasi, dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.
- d. Perencanaan SDM, dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
- e. Kompensasi, dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
- f. Komunikasi, evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang menyangkut kinerja karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Moheriono, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Analisis Budaya K3 Terhadap Kinerja Karayawan antara lain sebagai berikut:

(Elva Susanti & Welly Sugianto, 2019) Analisa Pengaruh Iklim Dan Sistem Manajemen K3 Terhadap Perilaku K3 Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. JIMUPB Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 8 (1), 75-81. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim k3 terhadap kinerja, sistem manajemen terhadap kinerja, perilaku terhadap kinerja, iklim k3 terhadap perilaku dan sistem manajemen k3 terhadap perilaku dengan sampel penelitian sebanyak 150 orang karyawan diperusahaan galangan kota Batam. Pada penelitian ini menggunakan analisa pengaruh beberapa variabel dengan menggunakan uji regresi yang sebelumnya dilakukan penyebaran quisioner dengan melakukan uji validitas dan reabilitas data. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara iklim k3 terhadap perilaku secara signifikan, kolerasinya sangat kuat dan hasil lainnya adanya pengaruh signifikan sistem manajemen k3 terhadap perilaku k3 dengan kolerasi lemah.



(Hasan Marzuki & R. Andi Sularso & Murdijanto Purbangkoro, 2018) Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Propinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 12 (1), 51–65. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya K3, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan minyak dan gas bumi "X" di Propinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory. Data primer diperoleh dari sampel penelitian yang berjumlah 290 responden yang terdiri dari karyawan tetap dan pekerja kontraktor di bagian Handial II base. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya K3 memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Yanur Mochammad Yusuf & Asmara Indahingwati, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 7 (12), 2-18. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian SDM, penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi penelitian, dan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis pengolahan data menggunakan SPSS versi 23, teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier

berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar  $-0,061$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,698$ , disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar  $0,755$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,010$ , K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar  $0,103$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,713$ .

(Desi Supriyan & Ian Rico Andreas Ricardo, 2016) Pengaruh Manajemen K3 Dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5). POLITEKNOLOGI, Vol. 15 (1). Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh penerapan manajemen K3 dan budaya K3 di lapangan terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi serta mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor dominan dalam penerapan manajemen K3 dan budaya K3 di lapangan yang mempengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi. Lokasi penelitian yaitu proyek Cengkareng Business City Lot 5, yang beralamatkan di Jalan Atang Sanjaya No.21, Tangerang, dengan obyek penelitian adalah pekerja dari kontraktor PT. Adhi Persada Gedung beserta sub-kontraktornya. Jumlah sample diambil sebanyak 80 orang dari jumlah populasi sebanyak 400 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dan observasi partisipasi pasif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen yaitu Penerapan Manajemen K3 dan Budaya K3 memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pekerja

Konstruksi. Selain itu, factor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pekerja proyek adalah faktor keterlibatan pekerja dalam K3 yang merupakan bagian dari variabel Budaya K3.

(Meritania & Mimpin Sitepu & Medinal, 2018) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kota Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, Vol 27 (2). Penelitian ini bertujuan untuk menyimpulkan bahwa kinerja PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kota Pangkalpinang akan meningkat jika menggunakan 3 (tiga) variabel melalui Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif terhadap data primer yang meliputi hasil kinerja peneliti langsung di lapangan. Alat yang digunakan peneliti untuk pengolahan data statistik dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian dari peneliti menunjukkan bahwa: Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kota Pangkalpinang. Ketiga, Dari tiga variabel yang diteliti yaitu Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kota Pangkalpinang.

(Sri Harini & Taufik Setiawan, 2019) Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi pada PT XYZ di Bogor). *Jurnal Visionida*, Vol. 5 (2). Penelitian bermaksud memahami

dampak Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) juga pengawasan kerja pada kinerja karyawan operasional (studi pada pada PT. XYZ Bogor di Bogor). Metode analisis deskriptif dengan skala likert untuk analisis deskriptif, sedangkan untuk analisis verifikatif menggunakan koefisien determinasi, korelasi berganda, dan pengujian regresi. Kuesioner didistribusikan kepada 100 orang karyawan, kuesioner teruji dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan juga asumsi klasik. Hasil riset menggambarkan jika simultan keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pengaruhi positif juga signifikansi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Sedangkan secara parsial keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bogor dan pengawasan kerja memiliki dampak positif juga signifikansi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor.

(Elphiana E.G & Yuliansyah M. Diah & M. Kosasih Zen, 2017) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol. XIV (2), 103-118. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. Populasi di PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih adalah semua karyawan yang berjumlah 250 orang dan 72 orang responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel incidental. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner. Data sekunder sebagai data pendukung diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana. Data diproses melalui

program Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 2.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Hubungan antara Keselamatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman dengan perilaku yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Menurut (Supriyan & Ricardo, 2016) perasaan nyaman mulai dalam diri pekerja apakah dia nyaman pada peralatan keselamatan dipergunakan, tata letak lokasi kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Ukuran-ukuran kinerja dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa item salah satunya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga bunuh diri atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesulitan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan menurut (Susanti & Sugianto, 2019).

Hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Santo Borromeus” (Winarti & Talim, 2018), menyimpulkan bahwa secara parsial 4.16 dapat dilihat nilai thitung sebesar 3,936 ada didaerah penolakan  $H_0$ , maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keselamatan dan kesehatan kerja Rumah Sakit Santo Borromeus.

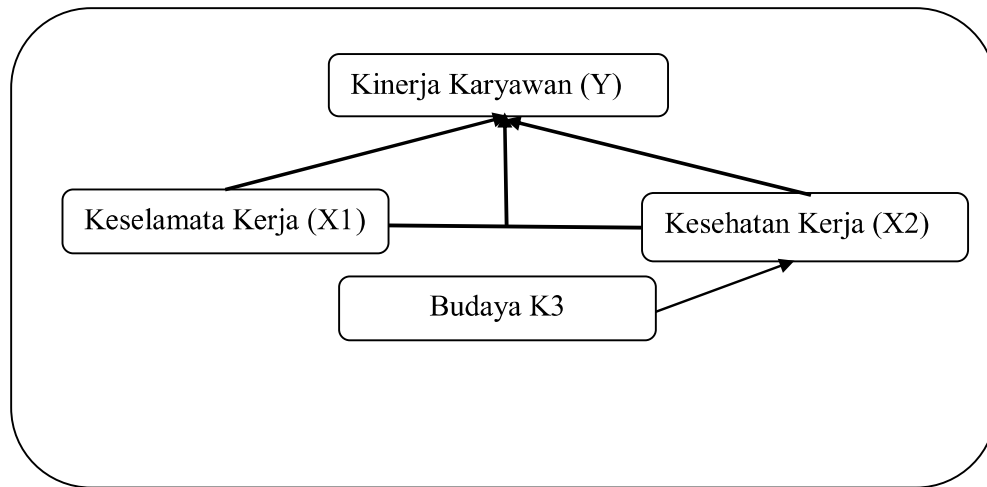
Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_2$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

### **2.3.3 Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan selalu mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Analisis Budaya K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Proses Deburring PT Eusun Technology Batam



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran