

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada bagian ini, akan diuraikan berbagai pengertian yang berkaitan dengan pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta kepuasan karyawan beserta dengan hal-hal yang menyangkut dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta kepuasan karyawan.

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

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek, yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis, keselamatan dan kesehatan kerja adalah konsep berpikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil karya dan budayanya dalam upaya menuju masyarakat yang adil, makmur, sejahtera.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 463/MEN/1993 yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja / perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat di gunakan secara aman dan efisien.

Menurut Widodo (2015:234), “Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Rivai dalam Yopie (2018:7) adalah kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu cara guna melindungi semua karyawan akibat kecelakaan kerja dan penyakit selama karyawan bekerja. Semua karyawan tanpa terkecuali akan bekerja secara maksimal jika memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Reza Maulana A : 2015).

Berdasarkan Undang-Undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Secara filosofi, pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohaniah manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya serta hasil karya dan budaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.
- b. Secara keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem manajemen perlindungan terhadap tenaga kerja dalam suatu perusahaan/tempat kerja agar tenaga kerja bebas dari risiko kecelakaan kerja guna untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Secara teknis, keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

#### ***2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja***

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya.

Pendapat Leon C Megginson dalam Mangkunegara (2017:161) istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:124) Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan kerja, dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan selamat.

### ***2.1.1.2 Pengertian Kesehatan Kerja***

Menurut Kasmir (2016:266) Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Menurut Hartatik (2014:315) kesehatan kerja adalah suatu program yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan (Widodo, 2015:241)

Menurut Undang-undang pokok Kesehatan RI No.9 Tahun 1960, BAB 1 Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan kemasyarakatan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja tersebut.

### ***2.1.1.3 Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja***

Dasar-dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri dan Surat Edaran, sebagai berikut:

- a. Undang-undang ketenaga kerjaa No.13/2003.
- b. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2.

- c. Undang-undang keselamatan kerja No.1/1970.
- d. Undang-undang tentang Jamian Sosial Tenaga Kerja No.3/1992.
- e. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.14/1993.
- f. Keputusan Presiden tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja No.22/1993.
- g. Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja No.7/1964.
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja No.7/1964.
- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban melaporkan Penyakit Akibat Kerja No.1/1981.
- j. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No.3/1982.
- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktofisika di tempat kerja No.5/1999.
- l. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang NABfaktor kimia di udara lingkungan kerja No.1/1997.

Undang-undang keselamatan kerja yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur sesuai dengan rencana dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan sehingga nantinya akan

menimbulkan kepuasan kerja para karyawan dan akan berdampak kepada kinerja karyawan akan terus meningkat.

#### ***2.1.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja***

Mangkunegara (2017:162) mengemukakan beberapa indikator keselamatan kerja, yaitu:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
  1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  2. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan udara
  1. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik.
- c. Pengaturan penerangan
  1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
  2. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang
- d. Pemakaian peralatan kerja
  1. Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak
  2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai
  1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
  2. Emosi pegawai yang tidak stabil , kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir 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 bahaya.

Adapun tiga indikator kesehatan kerja menurut manullang (2016:87) yaitu:

- a. Lingkungan secara medis
  1. Kebersihan Lingkungan Kerja
  2. Suhu Udara dan ventilasi di tempat kerja
  3. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
  1. Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
  1. Pelayanan kesehatan tenaga kerja.

#### ***2.1.1.5 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai***

Sedarmayanti (2017:373) mengemukakan bahwa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik dari aspek penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja, dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya:

- a. Kondisi berbahaya, kondisi yang tidak aman dari:
  1. Mesin, perakitan, pesawat, bahan, dan lain-lain
  2. Lingkungan
  3. Proses
  4. Sifat pekerjaan

## 5. Cara kerja

- b. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena:
  - 1. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksana.
  - 2. Cacat tubuh yang tidak kentara.
  - 3. Keletihan dan kelesuan.
  - 4. Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

### **2.1.1.6 Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja**

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Kasmir (2016:266) menyatakan bahwa untuk menjaga agar keselamatan kerja karyawan terjaga dan terjamin ada beberapa komponen yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Artinya, perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Misal tersedianya masker, helm, sarung tangan, baju kerja, kacamata kerja, sepatu, penutup telinga dan peralatan kerja lainnya. Perusahaan juga harus menyediakan peralatan pemadam kebakaran untuk menjaga jika terjadi kebakaran di setiap lokasi tertentu.

b. Perawatan peralatan secara terus-menerus

Artinya, peralatan kerja harus selalu digunakan pada saatnya bekerja atau berada di ruangan tertentu. Peralatan kerja ini harus selalu dipelihara agar dapat digunakan setiap saat, jangan sampai pada saat hendak digunakan terjadi kemacetan, sehingga membahayakan karyawan. Misalnya alat pemadam kebakaran, AC, ventilasi atau peralatan lainnya. Perawatan ini perlu dilakukan secara berkala untuk menjaga ketepatan peralatan kerja.

c. Kepatuhan karyawan

Setiap karyawan atau yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan atau di sekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan tentang keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini penting karena jika ada yang tidak patuh terhadap penggunaan peralatan kerja, dan rambu-rambu akan mengakibatkan kecelakaan kerja.

d. Prosedur kerja

Karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap prosedur kerja akan berakibat kepada kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, kepada setiap karyawan harus memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan.

e. Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja

Artinya, perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja disetiap lokasi tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu-rambu kerja perlu guna mengingatkan karyawan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Penempatan petunjuk atau rambu kerja harus ditempat atau lokasi yang strategis, serta mudah dilihat.

Seluruh komponen kerja ini harus ada dan tersedia. Artinya ada keharusan setiap perusahaan guna menjaga keselamatan dan kesehatan kerja setiap saat. Untuk menjaga agar selalu ada dan tersedia, maka pihak perusahaan perlu membentuk unit khusus yang mengelola keselamatan kerja.

Sedangkan dalam hal kesehatan kerja, komponen yang perlu dilakukan adalah:

a. Kondisi udara di ruangan

Kondisi udara didalam ruangan haruslah disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya. Misalnya panas atau dingin yang dibutuhkan untuk suatu ruangan. Kondisi udara juga berkaitan dengan keberadaan debu baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Hal ini penting guna menjaga kesehatan karyawan.

b. Ventilasi ruangan

Artinya, adanya alat untuk menjaga sirkulasi udara di dalam suatu ruangan. Ventilasi bisa berbentuk lubang, jendela atau peralatan penyedot udara yang dapat membuat udara berganti dan menjadi segar.

c. Kebisingan

Artinya, untuk ruangan yang menggunakan mesin memiliki suara yang keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya.

d. Penerangan atau cahaya

Setiap ruangan harus memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Penerangan dapat dalam bentuk masuknya sinar matahari pada jam tertentu atau dapat menggunakan lampu penerangan yang cukup, kekurangan penerangan dapat mengganggu kesehatan mata karyawan.

e. Tersedianya pembuangan kotoran limbah

Artinya, perusahaan harus menyediakan pembuangan baik air, atau udara sehingga tidak mengganggu kesehatan karyawan, termasuk kesehatan warga sekitar. Misalnya limbah yang dikeluarkan perusahaan baik berupa cair atau udara. Dalam hal ini perusahaan harus menyediakan peralatan pengolahan limbah, terutama limbah yang berbahaya bagi kesehatan.

#### ***2.1.1.7 Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja***

Banyak manfaat yang dapat dipetik jika perusahaan benar-benar memerhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang nantinya dapat meningkatkan kepuasan para karyawan serta pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan. Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk keselamatan dan kesehatan kerja cukup besar, terutama biaya tuntutan dari pihak-pihak yang tidak puas, termasuk dalam hal ini biaya untuk meningkatkan citra perusahaan yang terlanjur kurang baik akibat kelalaian kerja.

Sebenarnya banyak tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2017:162)

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social maupun psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017: 373) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam berkarya bagi semua jenis tingkat pekerjaan.
- b. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- c. Ikut berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

### **2.1.1.8 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Sopiah, dkk (2018:326) mengemukakan beberapa fungsi dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

#### **a. Fungsi Keselamatan Kerja**

1. Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi dan praktik yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja.
2. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program.
3. Menerapkan, mendokumentasikan, dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Mengukur dan memeriksa kembali efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendaliannya.

#### **b. Fungsi kesehatan kerja**

1. Mengidentifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
2. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasia serta praktik kerja termasuk desain tempat kerja.
3. Memberikan saran, informasi, pelatihan, dan edukasi tetang kesehatan kerja dan Alat Pelindung Diri (APD).

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

Ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dalam suatu organisasi maka seorang individu akan merasakan kepuasan kerja. Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2012:26), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana

para karyawan memandang pekerjaannya. Pengertian Kepuasan kerja menurut Herzberg yang dikutip oleh Burso (2018:101) adalah suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Definisi lain mengenai kepuasan kerja dikemukakan oleh Sutrisno (2019:74) beliau 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 faktor fisik dan psikologis.

Edison, dkk (2016:213) mengutip pernyataan Gibson, Ivancevich, & Donnely mengenai kepuasan kerja yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berawal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang melibatkan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana mereka akan merasa puas atau tidak puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan keterampilan, dan harapan dengan pekerjaan yang mereka hadapi.

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

Menurut Blum (dalam Sutrisno 2019:77) faktor-faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

a. Faktor individual

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

b. Faktor sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpoliti, dan hubungan kemasyarakatan.

c. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasa, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Robbins (dalam Burso 2018: 102) hal-hal yang menentukan kepuasan kerja adalah:

a. Hubungan kerja

Ditandai dengan keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, kerjasama antar karyawan, dan keterbukaan atau transparansi antara pimpinan dan bawahan.

b. Tantangan kerja

Dicirikan oleh adanya kemauan untuk menyelesaikan tugas. Semakin besar tantangan kerja yang dihadapi oleh karyawan apabila mampu menyelesaikan dengan baik maka tingkat kepuasan mereka cenderung tinggi. Dengan demikian, pimpinan harus mampu memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kapasitas karyawan.

c. Perlindungan pekerja

Dapat dilihat dari adanya perlindungan dari pemerintah dalam bentuk perundang-undangan, perlindungan dari tempat bekerja dalam bentuk perjanjian kerja, perlindungan asuransi dll.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dll.

b. Faktor sosial

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

c. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, keamanan lingkungan kerja, kesehatan karyawan dsb.

d. 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.

Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan satudengan karyawan lain berbeda beda. Hal itu disebabkan oleh persepsikaryawan yang berbeda-beda terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerjatersebut dapat disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

### **2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja.**

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg (Mangkunegara 2017: 120).

#### **a. Teori Keseimbangan (Equity Theory)**

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person*, dan *equity-inequity*.

*Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, kesempatan untuk berprestasi dan mengekspresikan diri.

*Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila dirasa tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya

ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembandingan atau *comparison person*.

**b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)**

Teori ini pertama kali di pelopori oleh Proter ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

**c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)**

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

**d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)**

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

#### **e. Teori Dua Faktor dari Herzberg.**

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Tingkah laku manusia didasarkan oleh dua kebutuhan yang berbeda satu sama lainnya yaitu kebutuhan fisiologis dan psikologis, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan seperti makan, minum. Sedangkan kebutuhan psikologis lebih merupakan kebutuhan individu untuk mengembangkan diri. Menurut teori ini, manusia merupakan makhluk yang *need oriented* dengan kebutuhan dalam jenjang mulai dari yang terendah sampai yang paling tinggi.

Teori kepuasan kerja dapat dijadikan landasan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan memperhatikan teori maka akan memudahkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya.

#### **2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Gibson dalam Edison (2016:216) menyebutkan beberapa indikator kepuasan kerja antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri
  1. Pekerjaan yang sesuai kemampuan.
  2. Pekerjaan yang secara mental menantang.
- b. Gaji
  1. Besarnya gaji

2. Kecepatan pembayaran gaji
- c. Promosi
1. Kesempatan untuk maju
  2. Cara pemilihan promosi
- d. Supervisi
1. Pengawasan yang diberikan pimpinan
  2. Metode pengawasan yang diambil pimpinan
- e. Rekan kerja
1. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
  2. Kepuasan hubungan dengan atasan
- f. Kondisi kerja
1. Kepuasan atas lingkungan fisik di tempat kerja

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Identitas Jurnal	Variabel	Perbedaan	Hasil Analisis
1.	<b>Endro Wibowo, et al. (2016)</b>  <i>Pengaruh Keselamatan dan</i>	<b>Independen :</b> Keselamatan kerja Kesehatan kerja	Kepuasan kerja sebagai variabel intervening	kesehatan kerja secara tidak langsung memberikan pengaruh signifikan terhadap

<p><i>Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)</i></p>	<p><b>Dependen:</b> Kinerja</p> <p><b>Intervening:</b> Kepuasan Kerja</p>	<p>kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>
<p>Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016</p>		
<p>SPSS</p>		
<p>Sampel 65 karyawan Sido Muncul Semarang.</p>		
<p><b>2 Kahfiardi Fajri et al. (2017)</b> <i>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero)</i></p>	<p><b>Independen :</b> Keselamatan kerja Kesehatan Kerja</p> <p><b>Dependen :</b> Kepuasan kerja dan Kinerja</p>	<p>Tidak ada variabel Kinerja Karyawan</p> <p>Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap keuasan dan kinerja karyawan.</p>
<p><i>Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)</i></p>		

Jurnal  
Administrasi  
Bisnis  
(JAB)|Vol. 46  
No.1 Mei 2017|

Alat analisis:  
analisis  
deskriptif  
Sampel 65  
karyawan

3	<p><b>Julius dan Nurudin (2017)</b> <i>Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (PT. DWI LESTARI NUSANTARA)</i></p>	<p><b>Independen:</b> Keselamatan Kerja Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja</p> <p><b>Dependen:</b> Kepuasan Kerja</p>	<p>Tidak terdapat lingkungan kerja</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
	<p>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.5, No.2,p 238-4794 Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS Sampel 30 karyawan divisi Coiled Tubing/N2 (CT/N2)</p>	<p><b>Independen:</b> Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p>	<p>Tidak ada variabel produktivitas karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja</p>

<p><i>Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Papyrus Sakti Paper Mill)</i></p>	<p><b>Dependen:</b> Produktivitas</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
<p>Jurnal Riset Bisnis &amp; Investasi Vol. 3, No. 3, Desember 2017 12 ISSN 2460-8211 Analisis: deskriptif dengan pendekatan kuantitatif Sampel 125 Karyawan</p>		
<p><b>5</b> <b>Lutfan Danu Saputro, dkk (2018)</b> <i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Solo Murni (Studi Kasus pada Bagian Produksi)</i></p>	<p><b>Independen:</b> K3 dan kompensasi</p> <p><b>Dependen:</b> Kepuasan Kerja</p>	<p>Tidak ada variabel Kompensasi</p> <p>Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara K3 terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI</p>
<p>DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2018, Hal. 1-5 <a href="http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/">http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/</a></p>		

Analisis: Kualitatif dan Kuantitatif. Sampel 95 orang				
<b>6. Dwi Kurniawan (2016)</b> <i>Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Cahaya Samtraco Utama Samarinda.</i>	<b>Independen:</b> Keselamatan dan Kesehatan Kerja and Kompensasi  <b>Dependen:</b> Kepuasan Kerja	Tidak Terdapat variabel Kompensasi	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja, dengan F hitung = 15,035 (F hitung > F tabel = 3,07), R2 = 0,322, dan p = 0,000 (p < 0,05).	
PSIKOBORNE O, 2016, 4 (4) : 722 - 738 ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666 (cetak), ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2016 Analisis: Kuantitatif. Sampel 134 orang				
<b>7. Charles Wahyu Irawan, dkk (2017)</b> <i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Karyawan</i>	<b>Independen:</b> Keselamatan dan kesehatan kerja  <b>Antara:</b> Kepuasan  <b>Dependen:</b> Komitmen Karyawan	Tidak ada variabel komitmen	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bahtera Abadi Gas Tuban, bisa diterima.	

<p>Jurnal Manajemen Bisnis ISSN 2088-6152 Alat analisis: <i>Partial Least Square (PLS)</i> Sampel 54 Orang</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan di PT. Bahtera Abadi Gas Tuban, bisa diterima.</p>		
<p><b>8. Nining Wahyuni, dkk (2018)</b> <i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia</i></p>	<p><b>Independen:</b> Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <p><b>Dependen:</b> Produktivitas</p>	<p>Tidak ada variabel Produktivitas</p>	<p>keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia”. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai R-Square sebesar 67,9%.</p>
<p>Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial ISSN 1907-9990   E-ISSN 2548- 7175   Volume 12 Nomor 1 (2018) DOI: 10.19184/jpe.v1 2i1.7593 Alat Analisis: regresi linier sederhana Sampel: 85 orang</p>			

<p><b>9. Kasan Mulyono (2013)</b>  <i>Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan pada Devisi Operasi Tambang di PT Newmont Nusa Tenggara</i></p>	<p><b>Independen:</b>  Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan gaya kepemimpinan</p> <p><b>Dependen:</b>  Kepuasan Kerja dan Kinerja</p>	<p>Tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan</p>	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
<p>(DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi &amp; Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 71-81)</p>			
<p><b>10 Firman Syahifudin Estiawan (2013)</b>  <i>Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Studi Pada PT. PJB. UP Brantas (Perusahaan yang Bergerak Pada Bidang Pemeliharaan dan Pembangkitan Listrik)</i></p>	<p><b>Independen:</b>  Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <p><b>Dependen:</b>  Kepuasan Kerja</p>	<p>Penelitian berjudul Analisis</p>	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa K3 Berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja</p>

---

(Jurnal  
Ilmiah  
Mahasiswa  
FEB  
1.2:2013)

---

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Lingkungan kerja yang aman menjadikan tenaga kerja atau karyawan menjadi sehat dan produktif. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

#### **1. indikator keselamatan kerja, yaitu:**

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja.
- b. Pengaturan udara
- c. Pengaturan penerangan
- d. Pemakaian peralatan kerja
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai

#### **2. Adapun tiga indikator kesehatan kerja yaitu:**

- a. Lingkungan secara medis
- b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

#### **3. Selain itu ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain:**

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi

- d. Supervisi
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang ada di banyak perusahaan dan menjadi tanggungjawab perusahaan untuk melindungi karyawannya. Apabila keselamatan dan kesehatan karyawan terjamin maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga nantinya dengan dicapainya kepuasan kerja karyawan.

Salah satu teori *Hierarki Kebutuhan Maslow* menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat kerja membutuhkan alat pelindung, misalnya masker, helm, dll.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawannya. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja dan pada akhirnya menciptakan kepuasan para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Dengan kepuasan kerja yang telah didapatkan oleh karyawan maka akan menekan tingkat kecelakaan yang dialami karyawan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan akan menjadi lebih tinggi. Lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak terjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat menimbulkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat dikatakan sebagai dugaan sementara mengenai pengaruh variabel yang akan diuji sebenarnya. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: **“Keselamatan dan Kesehatan kerja, dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari”**.

