

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

2.1.1 Keselamatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Tenaga merupakan aset penting perusahaan. Oleh karena itu tenaga harus diberika perlindungan dalam hal K3, karena terdapat acamaan dan potensi bahaya yang berhubungan dengan kerja. Menurut Leon C Meggsion dalam Agnes Dwiyanthi (2018: 01). Keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kera yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran.

Menurut Simanjuntak dalam Agnes Dwiyanthi (2018: 01), keselamatan kerja adalah faktor yang sangat penting agar suatu proyek dapat berjalan dengan lancar situasi yang aman dan selamat dapat membuat para pekerja dapat bekerja secara maksimal dan bersemangat. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan da kerusakan di tempat

kerja yang mencakup kondisi (bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja).

Menurut Mangkunegara (2017: 161), secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan alat pelindung diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Menurut Tjandra dalam Agnes Dwiyanthi (2018: 01), keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian erat dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, keselamatan kerja berarti segala upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan terhadap tenaga kerja saat melakukan aktivitas di tempat kerja.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada tenaga kerja yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Akhirnya perusahaan yang memiliki program keselamatan yang baiklah yang mampu meminimalkan risiko yang dihadapi.

Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja tenaga kerja sangat tergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun tidak langsung. Artinya keefektifan program keselamatan sangat dipengaruhi variabel lain. Demikian pula sebaliknya bahwa program keselamatan juga dapat memengaruhi variabel lainnya. Menurut Sopiah (2018: 274) faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja tenaga kerja, yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja tenaga kerja makin tidak terjamin.

3. Kedisiplinan Tenaga Kerja

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku tenaga kerja dalam menggunakan peralatan keselamatan Tenaga kerja yang kurang

disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi tenaga kerja yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian tenaga kerja.

4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan keselamatan kerja . Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja makan akan berpengaruh terhadap keselamatan tenaga kerja.

5. Semangat Kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap , baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja tenaga kerja juga akan turun.

6. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi tenaga kerja untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang

lengkap, baik dan sempurna.

7. Pengawasan

Artinya setiap tenaga kerja harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak tenaga kerja yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak diawasi secara baik.

8. Umur alat kerja

Umur alat kerja juga akan memengaruhi keselamatan tenaga kerja. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja tenaga kerja, demikian pula sebaliknya.

2.1.1.3 Indikator Keselamatan Kerja

Ada beberapa indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2017: 162) diantaranya, yaitu:

1. Tempat lingkungan kerja, meliputi:
 - Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Kelayakan Alat Kerja

Setiap alat kerja harus layak pakai dan memiliki sertifikat layak pakai.
3. Penggunaan APD

Alat pelindung diri merupakan peralatan yang dibutuhkan dilingkungan

kerja hal ini karena fungsinya dalam pengendalian bahaya bagi para pekerja dalam beraktivitas sekalipun lebih kepada mengurangi paparan selama bekerja.

4. Pelatihan mengenai keselamatan kerja.

Tersedianya organisasi dan sumber daya manusia yang handal, kemampuan dan keterampilan penguasaan teknologi. Adanya standing Operating Prosedur terhadap sistem pelaksanaan, manajemen operasi lapangan, manajemen administrasi, (mengatur bagaimana mengaplikasikan, mengoperasikan peralatan dan pemeliharaan dan perbaikan).

5. Kondisi fisik dan mental pegawai

- a. Kerusakan alat indra, stamina pegawai yang tidak stabil
- b. 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 terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.2 Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut World Health Organization Agnes Dwiyanthi (2018: 08), kesehatan adalah suatu keadaan, fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. Piagam Ottawa untuk promosi kesehatan, pengertian kesehatan menurut WHO berubah menjadi sumber daya

bagi kehidupan sehari-hari bukan tujuan hidup. Kesehatan adalah konsep positif yang menekankan sumber daya sosial dan pribadi serta kemampuan fisik.

Menurut Undang-undang Nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, pengertian kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Menurut Undang-Undang pokok Kesehatan RI nomor 9 Tahun 1960, kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut ILO/WHO dalam Agnes Dwiyanthi (2018: 08) , kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan derajat kesejahteraan, fisik, mental, dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan; pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor-faktor yang merugikan kesehatan; penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

Menurut Suma'mur Agnes Dwiyanthi (2018: 09), kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-

tingginya, baik fisik, mental maupun sosial dengan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Berdasarkan definisi di atas, kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga tenaga kerja tetap sehat, baik fisik, mental, maupun sosial selama beraktivitas di tempat kerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesehatan kerja

1. Kondisi Lingkungan tempat kerja

Kondisi ini meliputi

a. Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruang tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi fisiologi

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, dan cairan benda padat.

2. Mental psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja,

hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

2.1.2.3 Indikator Kesehatan Kerja

Ada beberapa indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2016: 87) yaitu:

- a. Lingkungan secara medis
 1. Kebersihan Lingkungan
 2. Suhu udara dan ventilasi
 3. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

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

Pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.1.2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 162), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga pada khususnya dan manusia pada umumnya; hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur sejahtera. Pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat

dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri.

Menurut Suma'mur dalam Agnes Dwiyanthi (2018: 14) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Ridley dalam Agnes Dwiyanthi (2018: 14) , keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Dengan demikian, sebagaimana yang diungkapkan Darmiatum dan Tarsial (2015: 09) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah elemen kunci untuk terciptanya kondisi kerja yang layak dan kultur keselamatan preventif yang kuat.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mencegah kecelekaan kerja dan penyakit akibat kerja bagi para pekerja supaya tercipta kondisi sehat fisik, mental, dan sosial.

2.1.2.5 Peraturan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja harus di perhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah yang baik agar setiap karyawan mendapatkan jaminan keamanan. Adapun peraturan perundang-undangan di Indonesia yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja antara lain sebagai berikut.

a. Undang-Undang No. 36 tahun 2009

Undang-undang ini menggantikan Undang-undang No.23 tahun 1992 Tentang kesehatan. Undang-Undang ini menetapkan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan, dan setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau.

b. Undang-undang No. 13 tahun 2003

Undang-undang ini menjelaskan mengenai ketenagakerjaan menempatkan pada hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur kepentingan saja tetapi termasuk masyarakat pemberi kerja. Dalam pasal 86 sampai dengan 87 undang- undang ini ditetapkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai degan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dan setiap perusahaan dan pelaksanaannya diatur sangsi adminisratif atas pelanggaran ketentuan ini, undang-undang ini meliputi:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Undang-undang No. 1 tahun 1970

Undang-undang keselamatan kerja yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Undang-undang ini meletakkan dasar-dasar pelaksanaan kesehatan kerja, seperti yang tercantum pada pasal 3 dan pasal 8 dalam 3 diatur tentang:

1. Pemberian pertolongan pada kecelakaan, mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja.
2. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban serta memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja, sedangkan pasal 8 diatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk

memeriksa kesehatan pekerja yang akan diterima, maupun akan dipindahkan serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Undang-undang keselamatan kerja yang berlaku di Indonesia sekarang adalah undang-undang keselamatan kerja (UUKK) No. 1 tahun 1970. Undang-undang ini merupakan undang-undang pokok yang memuat aturan dasar atau ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja disegala macam tempat kerja yang berada di wilayah kekuasaan hukum NKRI.

2.1.2.6 Tujuan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Banyak manfaat yang dapat dipetik jika perusahaan benar-benar memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang nantinya dapat meningkatkan kepuasan para tenaga kerja 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 serta tenaga kerja dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program keselamatan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2017: 162)

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologisnya.

- 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, keserasiaan 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 Riva'I dalam Edy Sutrisno (2020: 363) tujuan dan pentingnya program keselamatan Kerja dan kesehatan kerja yaitu:

- a. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- b. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal yang akan menghasilkan:
 - Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
 - Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
 - Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
 - Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
 - Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari

meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

- Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

c. Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat.

Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Selai itu, ada juga yang berkaitan dengan kondisi-kondisi psikologis. Perasaan-perasaan pekerja yang menganggap dirinya tidak berarti dan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, barangkali lebih sulit dihitung secara kuantitatif, seperti juga gejala-gejala stres dan kehidupan kerja yang bermutu rendah.

Searah dengan pendapat diatas, Rahcmawati (2020: 367) juga menjelaskan ada dua tujuan manajemen K3, yaitu (a) sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh petani, nelayan pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas; dan (b) sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda gairah, dan kenikmatan kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya

perbedaan pada dirinya dan masing-masing. Menurut Wehrich, Konntz dalam Sinambela (2021: 302) menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017: 117) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2021: 302) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif.

2.1.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2017: 312) secara teoritis, indikator yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan;
- b. Supervisi;
- c. organisasi dan manajemen;
- d. Kesempatan untuk maju;
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif;
- f. Rekan kerja;
- g. Kondisi pekerjaan

2.1.3.2 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Erni dan Donni (2018), pengaruh kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap perilaku telah dipelajari secara ekstensif. Perilaku dan hasil dari banyak karyawan diyakini sebagai hasil dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Ini tidak hanya mencakup variabel pekerjaan dan *turnover*, tetapi juga variabel *non-pekerjaan* seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Dampak kepasifan dijelaskan di bawah ini.

a. Kinerja

Jacob dan Solomon dalam Erni dan Donni (2018: 174) menemukan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja lebih tinggi untuk pekerjaan yang menghargai kinerja yang baik dari pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Robbins dalam Erni dan Donni (2018: 174) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan membawa mereka pada kepasifan. Ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, organisasi menghargai produktivitas mereka. Imbalan yang diberikan oleh organisasi dapat berupa gaji dan promosi, yang dapat menimbulkan kepuasan karyawan di tempat kerja.

b. *Organizational Citizenship Behavior*

Berbeda dengan kinerja, menurut Schnake dalam Erni dan Donni (2018: 174), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang berada di luar kebutuhan pekerjaan. Perilaku ini termasuk tindakan sukarela oleh karyawan untuk membantu rekan kerja mereka atau organisasi. Misalnya, tepat waktu, membantu rekan kerja, memberikan

saran untuk meningkatkan organisasi dan tidak membuang waktu di tempat kerja.

c. Perilaku Menghindar

Menurut Ernni dan Donni (2018: 174-175) Absen atau ketidakhadiran dan perubahan pekerjaan adalah perilaku yang dilakukan karyawan untuk menghindari ketidakpuasan kerja. Banyak teori yang menduga bahwa karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya baik secara permanen, yaitu dengan berhenti atau keluar dari organisasi, atau untuk sementara dengan tidak datang atau terlambat.

d. Ketidakhadiran atau Kemangkiran

Menyatakan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan bahwa pekerja tidak masuk kerja. Semakin tidak puas seorang karyawan dengan suatu pekerjaan, semakin besar kemungkinan mereka untuk tidak hadir atau terlambat tanpa alasan yang jelas.

e. Pindah Kerja (*Turnover*)

Para ahli berpendapat bahwa tindakan karyawan untuk keluar (*turnover*) merupakan kelanjutan dari niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*the intention to leave*). Sebagian besar teori menyatakan bahwa perubahan pekerjaan disebabkan oleh karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, menurut Erni dan Donni (2018: 175), karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan mencari pekerjaan lain. Semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin kecil kemungkinan mereka

berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka

f. *Burnout Distress emotional* atau keadaan psikologis yang dialami di tempat kerja. Burnout adalah respons yang lebih emosional terhadap pekerjaan. Burnout melaporkan bahwa karyawan yang mengalami burnout mengalami gejala kelelahan mental dan motivasi yang rendah, tetapi bukan depresi.

g. Kelelahan Mental dan Fisik

Salah satu temuan tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah bahwa di semua tingkat pekerjaan, persepsi karyawan bahwa pekerjaan mereka memerlukan penggunaan keterampilan mereka secara efektif dan relevan. berhubungan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor ini juga terkait dengan tingkat kepuasan dan pekerjaan.

h. Perilaku Kontraproduktif

Ini termasuk tindakan yang dilakukan oleh karyawan, baik sengaja atau tidak sengaja, yang menyebabkan kerugian bagi organisasi. Ini termasuk serangan terhadap rekan kerja, serangan terhadap organisasi, vandalisme, dan pencurian.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam As'ad (2021: 308), terdapat 10 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Kesempatan untuk maju. dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut dengan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang amat memengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
3. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasa, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan (supervise). Bagi para pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.
6. Faktor intrinsik pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan menyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. termasuk di sini dalam kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
9. Komunikasi. komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sule dalam Meithiana Indrasari (2017: 51) menyatakan kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek yakni kepuasan kerja merupakan bentuk respon karyawan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja individual, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Menurut penelitian Meithana Indrasari (2017: 52), faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja antara lain: (1) prestasi (2) Pengakuan prestasi (3) kerja yang sulit (4) peningkatan kewajiban (*increased liability*) (5) Pertumbuhan dan perkembangan.

2.1.3.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sebagai berikut.

1. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur dengan tingkat kepuasan atas suatu penghargaan atau kebutuhan yang diterima seorang karyawan. Karyawan akan senang ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin puas karyawan tersebut, dan sebaliknya. Ada hubungan positif langsung antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual dari kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Pada prinsipnya teori ini berpandangan bahwa orang akan merasa puas selama mereka merasakan rasa keadilan dan ketidakadilan yang dicapai dengan membandingkan diri mereka dengan orang lain yang sederajat kelas, kantor atau tempat lain. Teori ini mendefinisikan keadilan dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Input, adalah sesuatu yang bernilai yang dirasakan oleh karyawan sebagai kontribusi untuk mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b. Out comes, adalah segala sesuatu yang bernilai yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, ukuran keberhasilan.
- c. Comparisons person adalah perbandingan antara input dan output yang diperoleh.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari apa yang

diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Dua Faktor (*Motives Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk kedalam berbagai kombinasi hasil positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi. Schermerhorn dalam Sinambela (2021: 306), menjelaskan bahwa sumber kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah seperti tertulis dalam Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2. 1 Sumber Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

No	Faktor yang Cenderung Menyebabkan Ketidakpuasan	Faktor yang Cenderung Menyebabkan Kepuasan
1	Kebijakan dan Administrasi perusahaan	Prestasi
2	Supervisi	Pengakuan
3	Berhubungan dengan supervisor	Bekerja Sendiri
4	Kondisi kerja dan upah	Tanggung jawab
5	Hubungan dengan kelompok sebaya, dan bawahan	Kemajuan
6	Status, keamanan	Pertumbuhan

Sumber: Sinambela (2021: 306)

5. Teori Pandangan kelompok (*Social Reference-Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk

menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu tidak terdapat penelitian yang sama persis, tetapi tetap dapat dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan untuk penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Qrbai Derita, dan Upay Selviyana (2018) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Cabang BSD	K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Manjemen Forkamma, Vol.1, No.3, Mei 2018	Tidak terdapat variabel kinerja	Terdapat variabel keselamat an dan kesehatan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	Putera, Reza Indradi, dan Sri Harini (2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT Hanei Indonesia.	Biaya K3 berpengaruh terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja	Jurnal Visionida, Volume 3 Nomor 1, Juni 2017	Tidak terdapat variabel jumlah penyakit kerja dan kecelakaan kerja	Terdapat variabel keselamat an dan kesehatan kerja
3	Wahyuni, Nining, Bambang Suyadi, & Wiwin Hartanto. " Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia."	keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia	Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 99- 104, may 2018. ISSN 2548-7175.	Tidak terdapat variabel Produktivit as kerja	Terdapat variabel keselamat an dan kesehatan kerja
4	Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(3), 290- 304.	Tidak terdapat variabel Lingkunga n Kerja dan Beban Kerja serta Kinerja Karyawan	Terdapat variabel keselamat an dan kesehatan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang.	Gaya Kepemimpinan, Program Keselamatan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43 No.1 Februari 2017	Tidak terdapat variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja	Terdapat variabel keselamatan dan kesehatan kerja
6	June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard.	keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8 (3), 407-420.	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel keselamatan dan kesehatan kerja
8	Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado.	Semua variabel bebas secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel terikat secara signifikan	EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja	Terdapat variabel keselamatan dan kesehatan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Purwanti, L. D., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja (studi pada karyawan divisi operasiddan pemeliharaanpnt pembangkitan Jawa Bali (Pjb) unit pembangkitan Paiton). <i>Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya</i> .	keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya	Tidak terdapat variabel kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja	Terdapat variabel keselamatan dan kesehatan kerja
10	Hartanto, D., Siahaan, R., & Suprpto, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Perilaku Pekerja Konstruksi Pada Proyek Jalan Tol Bogor Ringroad Seksi IIB.	Sistem Manajemen K3 (X2) Mekanisme Alat Pelindung Diri (X3) , Definisi dan Inisiasi K3 (X1) , Risiko K3 (X5) dan Sarana dan Prasarana K3 (X4) saling berpengaruh	Prosiding semnastek 2018	Tidak terdapat variabel perilaku pekerja.	Terdapat variabel keselamatan dan kesehatan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial pastilah akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari pada fungsi manajemen, dan berujuk pada manusia atau karyawan perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaannya akan bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kepuasan karyawan yang baik dan positif pada perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan seorang tenaga kerja, seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut Mangkunegara (2017: 161), secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan alat pelindung diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Dalam praktiknya aktivitas tenaga kerja bekerja paling sedikit 8 jam per hari yang dipenuhi dengan berbagai kesibukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Bahkan terkadang lama bekerja menjadi bertambah, jika ada tugas tambahan yang harus dikerjakan segera, dan dalam hal ini tenaga kerja mengambil jam kerja lembur.

Keselamatan harus ditanamkan dan menjadi kebiasaan hidup yang dipraktekkan sehari-hari. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada tenaga kerja untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja adalah dengan memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perusahaan. Kecelakaan bisa timbul akibat kesalahan dalam prosedur, maka perusahaan selanjutnya harus menyediakan peralatan kerja yang sesuai standar keselamatan kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berjalan baik, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kepuasan tenaga kerja tenaga kerja dapat tercapai.

Dalam hal ini keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegra (2017: 162) meliputi keadaan tempat lingkungan kerja, kelayakan alat kerja, penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), pelatihan mengenai keselamatan kerja, dan kondisi fisik dan mental karyawan.

Disamping keselamatan kerja yang sangat penting perusahaan juga harus mengutamakan kesehatan kerja. Menurut World Health Organization, kesehatan adalah suatu keadaan, fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. Tahun 1986 dalam piagam Ottawa untuk promosi kesehatan, pengertian kesehatan menurut WHO berubah menjadi sumber daya bagi kehidupan sehari-hari bukan tujuan hidup. Kesehatan adalah konsep positif yang menekankan sumber daya sosial dan pribadi serta kemampuan fisik.

Menurut Undang-undang Nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, pengertian kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan jiwa, dan sosial yang memungkinkan

setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Tenaga kerja yang selalu sehat merupakan sebuah idaman. Demikian juga perusahaan akan merasa senang jika semua anggota perusahaannya sehat , karena akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Perusahaan seharusnya memperhatikan kesehatan tenaga kerja. Perusahaan harus menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan sehingga mampu menjamin kesehatan seluruh tenaga kerjanya. Ada beberapa indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2016: 87) yaitu:

- a. Lingkungan secara medis
 1. Kebersihan Lingkungan
 2. Suhu udara dan ventilasi
 3. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Kesehatan kerja pada akhirnya akan memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Tenaga kerja yang sehat tentu secara tidak langsung akan memengaruhi kepuasan kerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu tenaga kerja akan mampu melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya kesehatan kerja akan memengaruhi kepuasan tenaga kerja. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat sudah barang tentu kepuasannya ikut turun.

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan tingkat kepuuasan kerja. Hal ini didukung

oleh hasil penelitian Kahfiardi Fajri (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sudaryo (2018), kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Ada beberapa indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2015: 312) yaitu (a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, (b) Supervisi, (c) Organisasi; (d) Kesempatan untuk maju; (e) Gaji; (f) Rekan Kerja; dan (g) Kondisi kerja. Tenaga kerja yang berada di bagian lapangan senantiasa berinteraksi dengan alat-alat penunjang (mesin, alat berat, peralatan) oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja memerlukan manajemen yang baik.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu program pencegahan kecelakaan yang timbul dari akibat kerja. Keselamatan dan Kesehatan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat secara fisik maupun *non*-fisik, sehingga mampu menekan angka risiko kecelakaan kerja serendah mungkin dan meningkatkan kepuasan tenaga kerja. Perusahaan menyadari betapa pentingnya tenaga kerja sebagai aset utama dari perusahaan. Sehingga, perusahaan harus menaruh perhatian pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja dengan maksud untuk mengurangi angka kecelakaan yang ditimbulkan akibat bekerja dan meningkatkan kepuasan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berada dilapangan yang dapat menimbulkan

kecelakaan kerja.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dibutuhkan suatu pengujian hipotesis demi mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka ditarik hipotesis sebagai berikut.

- **Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Pelaksanaan Program Keselamatan terhadap Kepuasan Kerja.**
- **Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Pelaksanaan Program Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**