

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu referensi peneliti dalam melaksanakan penelitian agar peneliti dapat meningkatkan teori teori yang diperlukan oleh peneliti sebelumnya untuk mengangkat beberapa pemikiran sebagai referensi dalam meningkatkan pemikiran tentang kajian dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Ratih Dwi Kartikasari Dan Bambang Swasto (2017) “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”	Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	“Perolehan analisis yang diterapkan membuktikan kontribusi ke-2 model program manajerial keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebesar 20,2% untuk membentuk kinerja karyawan. Hal ini memberitahukan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan bagi karyawan supaya bekerja dengan aman serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatnya kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi.”

2.	<p>Grisma Ilfani, Rini Nugraheni (2013)</p> <p>“Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)”</p>	<p>Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>“Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah Kesehatan Kerja (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,371, sedangkan variabel Keselamatan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,272.”</p>
3	<p>Kristin Pangesti (2017)</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung”</p>	<p>Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>"Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, Keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, dan Lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung.”</p>

4.	<p>Manda Dwipayani Bhastary , dan Kusri Suwardi (2018)</p> <p>“Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana”</p>	<p>Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja</p> <p>Dan Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>“Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 31,6% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.”</p>
5.	<p>Tessa Apriani Aruan, I Gusti Ngurah Apriadi Aviantara, I Nyoman Sucipta (2020)</p> <p>Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bali Maya Permai Food</p>	<p>Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>“Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68,43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.”</p>

	Canning Industry)			
6.	Iva Aviana, Siti Saroh, Ratna Nikin Hardati (2019) Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban)	Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Kesehatan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Keselamatan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan dengan variabel Kesehatan (X1) dan Keselamatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh yang signifikan.
7.	Dedi Iskamto, Puspa Liza Ghazali, Asraf Afthanorhan, Seflira Narti. (2020) “Effect Of Occupational Safety And Health On Performance : An Empirical Investigation”	Occupational Safety And Health On Performance	This research is a quantitative research using SPSS Version 23 as a data processor	“The results of analyze of primary data using SPSS Version 23, it can be concluded that the work safety variable has a significant effect on performance, knowing that occupational health variables have a significant effect on performance. In addition, it can be concluded that occupational safety and health variables together have a significant influence on performance variables.”

Perbandingan mengenai penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Penelitian pada tabel pertama

1. Persamaan

Persamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), serta kinerja karyawan (Y) dan dengan menggunakan menggunakan analisis regresi linier berganda pada metode pendekatan kuantitatif

2. Perbedaan

Perbedaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu peneliti menggunakan objek seluruh karyawan perusahaan Konveksi Altis Production sedangkan pada penelitian yang terdahulu peneliti menggunakan objek karyawan pada perusahaan PT. Surya Asbes Cement Group Malang dengan mengkhususkan penelitian pada karyawan pada bagian produksi

b. Penelitian pada tabel kedua

1. Persamaan

Persamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), serta kinerja karyawan (Y) dan dengan menggunakan menggunakan analisis regresi linier berganda pada metode pendekatan kuantitatif

2. Perbedaan

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu peneliti menggunakan objek seluruh karyawan perusahaan Konveksi Altis Production sedangkan pada penelitian yang terdahulu peneliti menggunakan objek karyawan pada perusahaan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning

c. Penelitian pada tabel ketiga

1. Persamaan

Persamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja (X_1), dan kinerja karyawan (Y) serta dengan menggunakan menggunakan analisis regresi linier berganda pada metode pendekatan kuantitatif

2. Perbedaan

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu dua variabel yang digunakan berbeda yaitu lingkungan kerja dan kompensasi serta peneliti menggunakan objek seluruh karyawan perusahaan Konveksi Altis Production sedangkan pada penelitian yang terdahulu peneliti menggunakan objek karyawan pada perusahaan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung

d. Penelitian pada tabel keempat

1. Persamaan

Persamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja dan kinerja karyawan (Y) serta dengan menggunakan menggunakan analisis regresi linier berganda pada metode pendekatan kuantitatif

2. Perbedaan

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu dua variabel yang digunakan berbeda yaitu lingkungan kerja serta peneliti menggunakan objek seluruh karyawan perusahaan Konveksi Altis Production sedangkan pada penelitian yang terdahulu peneliti menggunakan objek karyawan pada perusahaan PT.Samudera Perdana

e. Penelitian pada tabel kelima

1. Persamaan

Persamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja dan kinerja karyawan (Y) serta dengan menggunakan menggunakan analisis regresi linier berganda pada metode pendekatan kuantitatif

2. Perbedaan

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu dua variabel yang digunakan berbeda yaitu lingkungan kerja serta peneliti menggunakan objek seluruh karyawan

perusahaan Konveksi Altis Production sedangkan pada penelitian yang terdahulu peneliti menggunakan objek karyawan pada perusahaan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry

f. Penelitian pada tabel keenam

1) Persamaan

Persamaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), serta kinerja karyawan (Y) dan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan juga menggunakan analisis regresi linier berganda

2) Perbedaan

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu peneliti menggunakan objek seluruh karyawan perusahaan Konveksi Altis Production sedangkan pada penelitian yang terdahulu peneliti menggunakan objek penelitian di PT Pentawira Agraha Sakti Tuban.

g. Penelitian pada tabel ketujuh

1. Persamaan

Persamaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), serta kinerja karyawan (Y) dan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan juga menggunakan analisis regresi linier berganda

2. Perbedaan

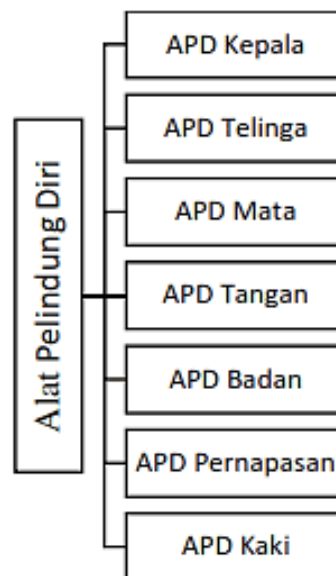
Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu peneliti menggunakan objek seluruh karyawan perusahaan Konveksi Altis Production sedangkan pada penelitian yang terdahulu peneliti menggunakan onjek penelitian pegawai pada Instalasi Janin RS Islam XYZ Provinsi Riau, Indonesia.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Keselamatan Kerja

Menurut Sama'mur, 1986 (dalam Swasto, 2017) “keselamatan kerja diartikan sebagai keselamatan kerja yang berkaitan dengan alat kerja, mesin, proses pengolahan tempat kerja, lingkungannya serta system melakukan pekerjaan”. Menurut Moenir (dalam Kartikasari & Swasto, 2017) “keselamatan kerja dijelaskan sebagai berikut Keselamatan kerja diilustrasikan sebagai suatu kondisi yang aman dari kesengsaraan, kerusakan di tempat kerja dan kerugian”

Berdasarkan uraian di atas dapat di tarik sebuah kesimpulan bahwa keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana keadaan aman dari kesengsaraan, kerusakan dan kerugian yang berkaitan dengan pekerja, alat kerja, mesin, serta proses pengelolaan tempat kerja. Rasa nyaman dan aman sangat berpengaruh terhadap proses bekerja para karyawan, sehingga keselamatan kerja sangat penting diperhatikan oleh yang bersangkutan.



Gambar 2.1: Jenis-jenis Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri (APD) (Abdurrozzaq Hasibuan, 2020) merupakan “suatu alat/ pengaman yang berguna untuk melindungi diri dari kecelakaan kerja yang terjadi dan meminimalisir potensi kerugian dan tingkat keparahan akibat kecelakaan yang terjadi, sehingga tidak menimbulkan dampak kerugian besar dan berantai terhadap perusahaan”. Dalam berkembang lingkungan kerja, ada banyak kemungkinan kesalahan yang terjadi karena pekerjaan membutuhkan banyak orang dengan berbagai tingkat antisipasi, data (informasi), dan kecenderungan kerja, menggunakan berbagai jenis peralatan kerja dan perspektif lingkungan kerja, yang secara signifikan mempengaruhi pemikiran dan kondisi saat bekerja. Selanjutnya, setiap spesialis diharuskan untuk menggunakan perangkat keras pertahanan individu dalam melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Abdurrozzaq Hasibuan, 2020) terdapat beberapa jenis APD yang

memiliki tujuan, fungsi, jenis bahan, dan tata cara pemakaiannya, berikut uraiannya.

- a. APD Kepala, salah satunya adalah pelindung kepala yang bisa menjadi pelindung kepala yang sebagian besar terbuat dari Kevlar, gum fiber, fiberglass, plastik cetakan dan bahan lainnya. Digunakan untuk melindungi kepala dari pengaruh benda keras, dimana pada saat bekerja sangat dimungkinkan untuk bertabrakan dengan benda keras dan tajam atau tertimpa benda keras yang jatuh. APD Mata, sangat dianjurkan untuk digunakan oleh setiap pekerja setiap beraktivitas di tempat kerja, terutama pada jenis pekerjaan yang rentan terjadi kecelakaan termasuk terhadap mata. Kacamata sangat penting digunakan untuk mengurangi kecelakaan.
- b. APD Alat pelindung pernapasan, sangat penting bagi mereka yang bekerja di bidang yang berhubungan dengan bahan kimia, selain memakai alat pelindung pernapasan, juga harus memahami sifat bahan kimia tersebut.
- c. APD Telinga, Sangat penting karena telinga merupakan salah satu organ tubuh yang sensitif sebagai alat pendengaran. Telinga merupakan salah satu organ penting yang tidak terselamatkan dan tidak berdaya terhadap kemungkinan terjadinya kerusakan akibat pekerjaan, memang kemungkinan terjadinya kerusakan telinga yang tidak dapat diubah, sehingga penanganan rehabilitasi dan penyembuhan dapat memakan waktu lama dan kecil kemungkinannya. itu akan kembali seperti semula.
- d. APD Badan, kegunaannya untuk memberikan keamanan dari segala kemungkinan kerusakan atau kerusakan karena kejadian saat bekerja dalam

lingkungan kerja. Alasan lain dari penggunaan APD badan yaitu sebagai pertahanan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam memakai APD badan, antara lain: membuat kancing/resleting APD badan harus terpasang dengan benar, APD badan harus pas dan pas dengan badan masing-masing pemakai.

- e. APD Kaki atau sepatu sangat penting untuk digunakan saat bekerja karena dapat mengurangi resiko kecelakaan yang dapat membahayakan kaki. Memilih APD kaki harus khusus dan harus memilih jenis sepatu yang memiliki bagian kaki yang keras dan alas yang tebal, sehingga dapat menjamin kaki dari luka yang akan terjadi akibat kecelakaan kerja, untuk kasus yang terkena benturan keras yang jatuh atau terkena benda tajam yang menyebar di tengah kegiatan pekerjaan.
- f. APD Tangan, sangat penting untuk digunakan oleh setiap pekerja, karena tangan paling banyak bersentuhan dengan benda atau benda yang sedang dikerjakan, maka tangan sangat rentan terhadap kerusakan atau masuknya bahan berbahaya, panas, dingin, merusak dan berbahaya. Penggunaan sarung tangan sangat membantu dalam mengamankan tangan dari kemungkinan luka akibat kecelakaan kerja di lingkungan kerja.

Tabel 2.2 Potensi Resiko Usaha Konveksi

Proses	Potensi Bahaya	Jenis Bahaya
Pemotongan Kain	Tersadung	Bahaya Mekanik
	Terpeleset	Bahaya Mekanik
	Terpotong	Bahaya Mekanik
	Tersayat	Bahaya Mekanik

	Postur kerja janggal dengan posisi berdiri setengah membungkung badan dan leher	Bahaya Ergonomi
	Aktivitas menggunakan tangan secara berulang	Bahaya Ergonomi
	Postur kerja janggal dengan posisi berdiri setengah membungkung badan dan leher	Bahaya Ergonomi
	Manual Handling	Bahaya Ergonomi
Bordir	Penerangan	Bahaya Fisik
	Suhu Panas	Bahaya Fisik
	Terpapar Getaran	Bahaya Fisik
	Terpapar Getaran	Bahaya Fisik
	Terpapar Kebisingan	Bahaya Fisik
	Stres Kerja	Bahaya Psikologis
	Tertusuk	Bahaya Mekanik
	Terjepit	Bahaya Mekanik
	Tersengat Arus Listrik	Bahaya Listrik
	Tersengat Arus Listrik	Bahaya Listrik
Proses penjahitan	Jari Terkena Jarum	Bahaya Mekanik
	Jari Tergunting	Bahaya Mekanik
	Terjatuh	Bahaya Mekanik
	Tersandung	Bahaya Mekanik
	Terpelest	Bahaya Mekanik
	Terjepit mesin jahit	Bahaya Mekanik
	Postur Kerja yang janggal	Bahaya Ergonomi
	Aktivitas tangan yang berulang-ulang	Bahaya Ergonomi
	Tersengat arus listrik	Bahaya Listrik
	Korseting Listrik	Bahaya Listrik
	Terpapar Getaran	Bahaya Fisik
	Stres Kerja	Bahaya Psikolog
	<i>Finishing dan Packing</i>	Tergores
Kejatuhan Barang		Bahaya Mekanik
Jari Tergunting		Bahaya Mekanik

Sumber : Sukmawati, 2020

Menurut (Wiratmani, 2010) keselamatan kerja tujuan sebagai berikut:

- a) Melindungi hak atas keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi dan produktivitas nasional.
- b) Pastikan keselamatan semua orang di tempat kerja dan
- c) Melindungi sumber produksi agar tetap terjaga dan dapat digunakan secara aman dan efisien

Menurut (Wiratmani, 2010) tujuan penerapan keselamatan kerja pada tingkat perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Menghindari dan atau mengurangi kecelakaan kerja, infeksi terkait kebakaran, ledakan, dan pencemaran alam.
- b. Mengamankan mesin, pesawat, perusahaan, perangkat keras kerja, bahan mentah, dan produk.
- c. Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang bersih, kokoh, nyaman dan aman.
- d. Meningkatkan produktifitas kerja dengan tingkat keamanan kerja yang tinggi.

Berikut penjelasan indikator untuk mengukur keselamatan kerja (Glendon, A.I. & Litherland, D.K., 2001) adalah:

- a. Komunikasi dan Dukungan

Dalam pekerjaan komunikasi merupakan hal penting karena akan menimbulkan hubungan yang baik dan merasa ada tidaknya dukungan

tersebut. Dalam bekerja komunikasi yang baik akan mengurangi resiko kecelakaan saat bekerja.

b. Prosedur

Prosedur merupakan tahapan atau aturan yang dibuat untuk ditaati para pekerja. Prosedur dibuat sebaik mungkin untuk kenyamanan dan keamanan bersama.

c. Tekanan Kerja

Tekanan kerja merupakan keadaan psikologi yang terbentuk dari keadaan alam bawah sadar yang tertekan.

2.2.2 Kesehatan Kerja

Menurut Moenir (dalam Kartikasari & Swasto, 2017) yang dimaksud dengan kesehatan kerja merupakan “Sebuah usaha dan keadaan yang seorang individu mempertahankan kondisi kesehatannya saat dalam aktivitas bekerja”. Menurut Soepomo (Kartikasari & Swasto, 2017) “Kesehatan kerja digambarkan sebagai bentuk usaha-usaha dan aturan-aturan untuk menjaga tenaga kerja/karyawan dari kejadian atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat buruh/karyawan tersebut melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu bentuk usaha dimana seorang karyawan mempertahankan dan menjaga keadaan yang bersifat merugikan kesehatan tenaga kerja atau karyawan. Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 “Tentang Tujuan

Kesehatan Kerja, berisi kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, kesehatan kerja meliputi perlindungan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja, dan setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja”.

Kesehatan kerja dibagi menjadi beberapa macam (Abdurrozzaq Hasibuan, 2020) yaitu sebagai berikut:

a. Mencegah

Beberapa waktu belakangan dalam melaksanakan pekerjaan, kita wajib mencegah diri dari masalah kesehatan dan dampak buruk akibat kerja dengan mengenali dan mengendalikan potensi bahaya kesehatan, memenuhi prasyarat kesehatan, mengamankan kesehatan regeneratif, memeriksa kesehatan secara rutin, menilai kelayakan kerja, pemberian imunisasi, pelaksanaan pengamanan standar, dan pengawasan kesehatan. bekerja dalam pemahaman dengan ruang lingkup pekerjaan masing-masing pekerjaan di lapangan.

b. Meningkatkan

Selama bekerja, kita wajib meningkatkan pengetahuan, budaya hidup bersih dan sehat, budaya K3, penerapan nutrisi kerja, peningkatan kesehatan fisik dan mental.

c. Menangani

Jika ada masalah kesehatan atau dampak negatif yang disebabkan oleh pekerjaan, maka kami berkewajiban untuk mulai memberikan bantuan

untuk luka dan penyakit, menganalisis dan mengobati penyakit, serta menangani kasus krisis medis atau rujukan.

d. Memulihkan

Setelah penanganan masalah kesehatan dilakukan, maka kita berkewajiban untuk memulihkan kembali kondisi pekerja, baik penyembuhan medis maupun pemulihan kerja.

Pendekatan perusahaan terhadap kesehatan kerja (Wiratmani, 2010) adalah:

- a. Mempelajari terjadinya gangguan kesehatan terhadap para pekerjanya.
- b. Mempelajari faktor penyebab dari gangguan kesehatan tersebut.
- c. Mengetahui tindakan pencegahan penyakit yang tujuannya untuk memutuskan secara lebih dini gejala-gejala gangguan kesehatan yang dialami oleh para pekerja tersebut

PAK (Abdurrozzaq Hasibuan, 2020) dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang berbahaya dan kurang kondusif, sehingga sangat penting untuk mengetahui lingkungan kerja yang baik. Di dalam lingkungan kerja terdapat peralatan kerja dan material yang digunakan di tempat kerja.

Penyakit Akibat Kerja (PAK) (Abdurrozzaq Hasibuan, 2020) ada beberapa tips yang dapat digunakan untuk mencegahnya, berikut beberapa tipsnya:

- a. Kenakan perlengkapan pertahanan individu secara akurat dan teratur.
- b. Mengenali bahaya terkait resiko pekerjaan dan mengantisipasinya agar tidak terjadi lebih jauh.
- c. Cepat pergi ke kantor kesehatan terdekat jika terjadi luka parah.

Selain itu terdapat pula beberapa pencegahan lain yang dapat ditempuh agar lahan kerja tidak menuai penyakit (Abdurrozzaq Hasibuan, 2020) seperti berikut.

- a. Primer-Health Promotion meliputi perilaku kesehatan, komponen bahaya dalam lingkungan kerja, perilaku kerja yang baik, olahraga, dan gizi.
- b. Sekunder-Specific Protection meliputi kontrol melalui undang undang, kontrol administratif/organisasi, kontrol khusus, dan kontrol jalur kesehatan imunisasi.
- c. Tersier meliputi pemeriksaan kesehatan pra-kerja, pemeriksaan kesehatan berkala, pemeriksaan alami sesekali, pengamatan, perawatan segera jika ditemukan pengaruh yang mengganggu di tempat kerja, dan kontrol cepat di lingkungan kerja.

Untuk Tindak Lanjut Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja (Abdurrozzaq Hasibuan, 2020) meliputi:

- a. Monitoring

Monitoring penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja antara lain meliputi pemantauan hasil pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja, kegiatan pencatatan dan pelaporan serta kegiatan pendukung lainnya.

- b. Pemantauan hasil pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja

Teknis Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dapat dipantau secara langsung dan tidak langsung. Pemantauan secara langsung dapat dilakukan dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan pengukuran kondisi

kesehatan tenaga kerja maupun lingkungan kerja. Pemantauan secara tidak langsung dilakukan dengan cara melihat data dan pelaporan yang sudah ada.

c. Kegiatan pencatatan dan pelaporan.

Pencatatan dan pelaporan sangat penting dilakukan untuk mendapatkan data hasil pelaksanaan kegiatan dari waktu ke waktu. Pencatatan dan pelaporan juga dapat digunakan untuk umpan balik (*feed back*) dalam beberapa kasus/masalah kesehatan kerja, baik yang bersifat individu maupun kelompok. Pencatatan yang diperlukan antara lain meliputi hasil pemantauan, prevalensi, insidens penyakit dan angka kecelakaan akibat kerja.

d. Evaluasi

Informasi dari catatan pengamatan yang ditentukan di atas dianalisis dan dinilai untuk kasus penyakit dan kecelakaan yang sering terjadi terkait dengan variabel risiko di lingkungan kerja dan informasi lainnya. Hasil pemeriksaan dan penilaian tersebut digunakan sebagai dasar untuk perencanaan program pengendalian komponen risiko kesejahteraan dan jaminan metode/metode kerja yang lebih menguntungkan dan lebih aman, sehingga efisiensi perusahaan tetap tinggi/meningkat. Penyelidikan dan penilaian informasi kesehatan terkait kata dapat dilakukan dengan membuat matriks/tabel.

Indikator kesehatan kerja (Abdurrozzaq Hasibuan, 2020) untuk mengukur kesehatan kerja sebagai berikut:

a. Keadaan dan Kondis Karyawan

Keadaan dan kondisi pekerja dapat berupa kondisi yang dialami oleh tenaga kerja di tempat kerja yang menunjang kegiatan di tempat kerja.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang lebih luas daripada lingkungan kerja sekitar yang mendukung kegiatan di tempat kerja.

c. Perlindungan Karyawan

Keamanan karyawan dapat berupa hak yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan para pekerja.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan “salah satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk menemukan tujuannya Rivai, 2012 (dalam Ghazali, Afthanorhan, & Narti, 2020)”. Menurut Nawawi, 2009 (dalam Ghazali, Afthanorhan, & Narti, 2020) “kinerja dapat diartikan sebagai apa adanya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya”. Jadi berdasarkan pengertian diatas kesimpulanya bahwa kinerja karyawan merupakan apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang tenaga kerja dalam upaya untuk menemukan tujuan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dari perusahaan sehingga naik turunnya perkembangan perusahaan salah satunya adalah kinerja dari karyawan.

Menurut Nawawi, 2009 (dalam Ghazali, Afthanorhan, & Narti, 2020) “Secara praktis melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi lingkungan meliputi lima unsur yaitu kuantitas pekerjaan yang dicapai, kualitas pekerjaan yang dicapai, waktu periode untuk mencapai pekerjaan, kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Sarigih, 2008 (dalam Dwipayana & Dewi, 2016), “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, tingkat stres, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-prilaku lainnya”. Menurut Simamora, 2005 (dalam Dwipayana & Dewi, 2016) bahwa “Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (*reward*), struktur, desain pekerjaan (*job design*)”.

Berikut penjelasan indikator untuk mengukur kinerja karyawan Nawawi, 2009 (dalam Ghazali, Afthanorhan, & Narti, 2020) sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan tercapai.

Kuantitas dalam bekerja merupakan sedikit banyaknya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan melihat jumlah yang dihasilkan seorang karyawan.

- b. Kualitas pekerjaan yang dicapai.

Kualitas merupakan mutu dari proses atau hasil mencapai tujuan, dalam hal ini para karyawan di uji apakah mereka menyelesaikan tugas dengan benar sesuai prosedur atau hanya sekedar menyelesaikan tugas saja.

- c. Waktunya periode untuk mencapai pekerjaan.

Selain kualitas dan kuantitas waktu dalam menyelesaikan atau mencapai tujuan juga sangat penting diperhatikan dalam pekerjaan. Dan pada beberapa pekerjaan batas waktu dibutuhkan untuk menilai kinerja dari karyawan tertentu.

- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.

Dalam dunia kerja kedisiplinan waktu sangat penting dipatuhi, meskipun memiliki skill yang baik tetapi dalam kehadirannya bekerja menurun maka hal tersebut mengurangi tingkat kinerjanya.

- e. Kemampuan bekerja sama

Perusahaan banyak memiliki karyawan yang mana pekerjaan sering kali dilakukan secara berkelompok dengan beberapa rekan kerja. Hal ini, membuat kemampuan bekerja sama yang baik cukup dibutuhkan untuk mempermudah dalam mencapai tujuan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur penilaian karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam perusahaan

kenyamanan sangat diperlukan untuk menunjang meningkatnya daya kerja dari para karyawan. Hal ini merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan untuk mengawasi para karyawan. Keselamatan karyawan merupakan hal yang harus terus diperhatikan apalagi pada perusahaan yang berjalan dibidang konstruksi. Perusahaan bidang konstruksi bangunan sangat rentan terjadinya kecelakaan dalam bekerja selain lingkungan yang sering berada diluar ruangan juga karena adanya peralatan peralatan yang berat, besar, serta sangat berbahaya.

Pada perusahaan konstruksi keselamatan merupakan hal terpenting yang harus selalu dipantau dalam perkembangannya. Dalam dunia konstruksi pembangunan seperti ini sudah sangat banyak kasus dimana kecelakaan kerja menjadi topik pembahasan yang sangat penting. Banyak dari pekerja yang menjadi korban karena para perusahaan lalai atau kurang memperhatikan adanya alat bantu pelindung. Kurangnya informasi juga sangat sering menjadi alasan utama adanya kecelakaan. Jika hal ini terus terjadi para tenaga kerja merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Mereka bisa merasa takut jika ada kemungkinan yang buruk terjadi, hal ini membuat tingkat daya kerja mereka menjadi menurun atau memburuk. Hal ini membuat keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya daya kerja atau kinerja karyawan pada perusahaan

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) yang berjudul

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Grub Malang) menyatakan bahwa adanya keselamatan kerja meningkatkan kinerja dari karyawan.

2.3.2 Hubungan antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawan

Dalam melakukan pekerjaan baik didalam ruangan maupun diluar ruangan kesehatan sangatlah dibutuhkan untuk bisa melakukan tugas secara maksimal. Kesehatan merupakan hal penting bagi manusia, kesehatan yang baik bisa membuat para karyawan bisa fokus untuk menyelesaikan tugasnya. Didalam perusahaan kesehatan karyawan sangat penting diperhatikan karena untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan tentunya harus mengetahui juga apakah karyawan ini mampu menyelesaikan tugasnya dengan keadaan kesehatan yang seperti saat ini. Jika perusahaan menginginkan kinerja dari karyawannya tetapi dalam prosesnya tidak diiringi dengan terus memantau kesehatan karyawan maka hal tersebut tidak terjadi.

Karyawan yang sehat maka memudahkan dalam memunculkan ide ide baru dengan inovasi baru dan memiliki tenaga yang cukup untuk melakukannya. Maka semakin baik kesehatan para karyawan maka bisa meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya jika dalam perusahaan karyawan banyak memiliki kesehatan yang kurang baik maka kinerjanya bisa menurun. Tidak hanya itu kemungkinan mencapai target

bisa sulit jika dalam perusahaan terdapat beberapa karyawan yang mengalami gangguan kesehatan.

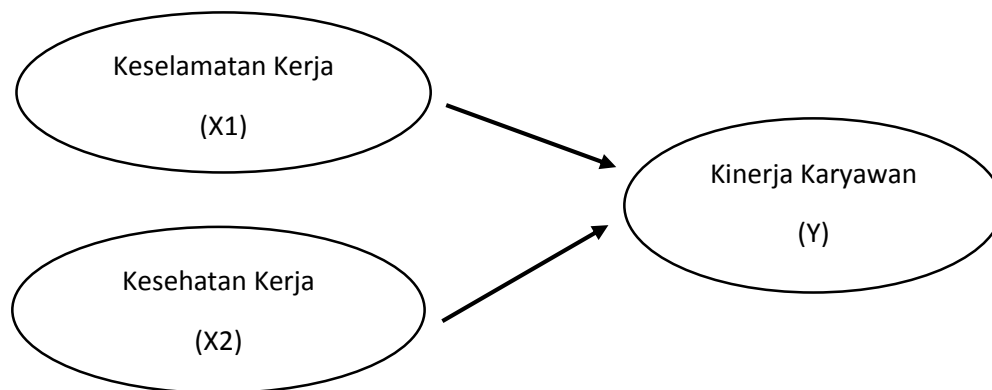
Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Grisma Ilfani dan Rini Nugraheni (2013) yang berjudul Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2) menyatakan bahwa adanya kesehatan kerja meningkatkan kinerja dari karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan “argumentasi yang menjelaskan hubungan yang mungkin terdapat antara berbagai faktor yang saling terkait dan membentuk konstelasi permasalahan, yang disusun secara rasional berdasarkan premis ilmiah yang telah teruji kebenarannya, kajian terhadap teori merupakan dasar dalam merumuskan kerangka berfikir sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai alternatif jawaban atas masalah (Sugiyono, 2016)”.

Kerangka konseptual mempermudah dalam mengarahkan atau menggambarkan variabel variable yang akan di teliti dalam penelitian ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam perkembangannya. Pada perusahaan konstruksi sumber daya manusia yang berkompentensi mampu memberikan keunggulan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu untuk terus meningkatkan kinerja dari perusahaan. (Sugiyono, 2016)

Kerangka konseptual yang diusulkan untuk penelitian ini didasarkan pada dasar masalah dan pertanyaan sebelumnya. Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini, dapat dilihat gambar berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

- H1: Diduga semakin baik keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- H2: Diduga semakin baik kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.