

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan Penelitian – penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang pengaruh kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Reza Maulana A, Djamhur Hamid, dan Mochamad Djudi Mukzam (2015)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang	Independen: 1. Keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja Dependen: Kepuasan kerja	Variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Independen. Kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara nyata. K3 berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen
2.	Wanda Febriyana (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabape Chakra	Independen: Kepuasan kerja Dependen: Kinerja Karyawan	PT. Kabape Chakra memiliki Kepuasan kerja yang kuat. PT. Kabape Chakra memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi
3.	Aditya Risma Cahya, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2015)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG Kreet Baru Malang	Independen: 1. Keselamatan Kerja 2. Kesehatan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel K3 terhadap kinerja karyawan PG Kreet Baru Malang
4.	Endro Wibowo dan Hadi Utomo (2016)	Pengaruh Keselamatan Dan	Independen: 1. Keselamatan	K3 berpengaruh secara nyata terhadap kinerja

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
		Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Sido Muncul Semarang	<p>1. Kepuasan kerja</p> <p>2. Kesehatan kerja</p> <p>Dependen: Kinerja karyawan</p> <p>Intervening: Kepuasan kerja</p>	<p>Karyawan. K3 berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. K3 memberikan kontribusi secara tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p>
5.	Kristin Juwita (2017)	Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Barokah Sidoarjo	<p>Independen:</p> <p>1. Keselamatan dan kesehatan kerja</p> <p>2. Lingkungan kerja</p> <p>Dependen: Kinerja karyawan</p> <p>Intervening: Kepuasan kerja</p>	<p>Kepuasan kerja berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Barokah Sidoarjo</p>
6.	Dr. Gonca KILICand Assist. Prof. Murat Selim SELVI (2009)	The Effect Of Occupational Health And Safety Risk Factors On Job Satisfaction In Hotel Enterprises	<p>Independen:</p> <p>1. Keselamatan kerja</p> <p>2. Kesehatan kerja</p> <p>Dependen: kepuasan kerja</p>	<p>Terlihat bahwa kepuasan kerja pria lebih tinggi dibanding wanita</p>
7.	Prof. Dr. Abdul Ghafoor Awan and Iffat Asghar (2014)	Impact Of Employee Job Satisfaction On Their Performance... A Case Study Of Banking Sector In Muzaffargarh District, Pakistan	<p>Independen: kepuasan kerja</p> <p>Dependen: kinerja karyawan</p>	<p>Dari hasil disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kedua variabel tersebut</p>
8.	Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawas, Muhammad Aleem And Wasim Hamed (2012)	Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan	<p>Independen: kepuasan kerja</p> <p>Dependen: kinerja karyawan</p>	<p>Aspek kepuasan kerja, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisor hubungan, dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di antara institusi medial</p>

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
				otonom Pakistan.
9.	Dr. Gabriel Dwomoh, Eric Edwin Owusu, and Mabel Addo (2013)	Impact Of Occupational Health And Safety Policies On Employees' Performance In The Ghana's Timber Industry: Evidence From Lumber And Logs Limited	Independen: 1. Keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja Dependen: kinerja karyawan	Korelasi pearson carculated dan koefisien determinasi dua variabel (investasi dalam kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi positif lemah. Ada juga hubungan terbalik antara kecelakaan / cedera dan kinerja karyawan.
10.	Ria Mardiana Yusuf, Anin s Eliyana, and Oci Novita Sari (2012)	The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Greseik)	Independen: 1. Keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja Dependen: kinerja karyawan Intervening: kepuasan kerja	Yang pertama adalah perusahaan harus memperbaiki aspek K3 karena terbukti terbukti berpengaruh pada kepuasan kerja. Meski begitu, masih ada hal yang perlu diperbaiki, terutama aspek yang masih dianggap rendah oleh karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Bernardin dan Russel dalam Keban (2008) mengartikan kinerja sebagai "*The record of outcomes produced on a specified jobfunction or activity during a specified time period*". Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu, sehingga kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi

pegawai yang dinilai, menurut Prawirosentono (2008) kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan oleh seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Kualitas

Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.

b. Lingkungan

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses pekerjaan, dan lain-lain.

c. Sumber Daya

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

d. Motivasi

Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) menyatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang hasilnya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktifitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Sedangkan menurut Wahjono (2015) keselamatan kerja adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Suma'mur, (2006) keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta pretekniknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja

memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jackson (2007) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktifitas. Sedangkan menurut Mondy (2008) Kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah-masalah dalam bidang ini bisa secara serius mempengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal-hal tersebut bisa secara dramatis menurunkan efektifitas perusahaan dan semangat kerja karyawan. Sebenarnya cedera dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan lebih sering terjadi daripada yang kebanyakan orang sadari.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dijelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan dan kesehatan, perlakuan sesuai martabat manusia. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan didalam pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

2.2.2.2 Pentingnya Program Keselamatan Kerja

Menurut Bangun (2014) terdapat tiga alasan pentingnya program keselamatan kerja, antara lain :

a. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan keseusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan perlindungan atas pekerjaannya atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarganya.

b. Hukum

Alasan lain yang sama pentingnya dengan moral, terdapat juga alasan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawabnya dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan

kerja akan mendapat hukuman yang setimpal sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

c. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian-kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggung jawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.2.2.3 Tujuan Pemeliharaan Kesehatan Kerja

Tujuan pemeliharaan kesehatan kerja menurut Tarwaka (2008) yaitu :

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

2.2.2.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Undang-undang nomor 1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1 dan Undang-undang nomor 23 tahun 1992 pasal 23 adapun syarat keselamatan dan kesehatan kerja dalam kegiatan kerja diimplementasikan menjadi indikator sebagai berikut :

- a. Tersedianya alat pemadam untuk mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- b. Tersedianya alat medis dan obat-obatan
- c. Memberi alat-alat perlindungan diri kepada karyawan
- d. Memberi penerangan yang cukup dan sesuai
- e. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- f. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
- g. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat perlakuan dan penyimpanan barang
- h. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- i. Pelayanan kesehatan kerja
- j. Pencegahan akibat kerja
- k. Syarat kesehatan kerja

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Coulter (2009) menyebutkan bahwa, “*job satisfaction refers to a person’ general attitude toward his or job*” (kepuuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Sedangkan

Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya” pekerjaan merasa puas apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya dan apabila aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka pegawai akan merasa tidak puas.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang pekerjaan yang menyenangkan dan menarik harus lakukan. Noe et.al (2010) mengungkapkan bahwa ada tiga aspek penting dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai yang didefinisikan sebagai ‘apa keinginan seseorang untuk mendapatkannya baik secara sadar maupun tidak’.
2. Karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda terhadap nilai-nilai yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang dapat menghargai upah yang tinggi diatas segalanya, yang lain mungkin menghargai kesempatan untuk bepergian, yang lain mungkin menghargai tinggal dalam wilayah geografis tertentu.
3. Kepuasan kerja adalah persepsi. Persepsi individu mungkin tidak mencerminkan sepenuhnya akurat dari realitas, dan orang-orang yang berbeda mungkin melihat situasi yang sama berbeda.

Berdasarkan penjelasan mengenai kepuasan kerja diatas yaitu keadaan seseorang atau cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan dari masing-masing individu. Semakin banyak tingkat kepuasan kerja individu maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan perlu diciptakan sebaik mungkin, didalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan, agar dapat tercipta suatu kondisi yang baik, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat berjalan secara maksimal. Berdasarkan pendapat Sutrisno (2009) menyatakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 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.

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator :

a. Kepuasan dengan gaji

Yaitu perasaan puas karyawan terhadap gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan pekerjaannya.

b. Kepuasan dengan kondisi kerja

Yaitu perasaan puas karyawan terhadap suasana pada saat bekerja.

c. Kepuasan dengan rekan kerja

Yaitu kedekatan yang terjadi antar sesama karyawan sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja di perusahaan.

d. Kepuasan dengan penyelia (*supervisor*)

Yaitu perasaan puas dengan dukungan yang diberikan atasan.

e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Yaitu perasaan puas yang timbul dari diri sendiri karena dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuahkan prestasi kerja dan sesuai dengan minatnya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kinerja Karyawan

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan perusahaan dimaksudkan untuk memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan. Jika masalah keselamatan dan kesehatan ini tidak mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan maka akan timbul masalah-masalah bagi perusahaan dan karyawan. Karyawan yang mengalami penurunan kondisi fisik dan mental akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Menurut Dharma (2010) ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Sehingga dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja maka akan mendukung peningkatan kinerja karyawan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian Aditya Risma Cahya dkk (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PG Kribet Baru Malang.

2.3.2 Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan mendapat perlindungan keselamatan dan jaminan kesehatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan

merasa puas terhadap pekerjaan dan perusahaan. Terdapat hubungan antara kesehatan fisik dan mental terhadap kepuasan kerja berdasarkan penelitian kajian yang dilakukan Korhauser (2009) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja yaitu untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka memnuntut penggunaan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan kesehatan. Selain itu, hasil penelitian Indra Kurniawan (2012) membuktikan bahwa keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indoamarfish Jembrana Bali.

Kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga dapat meningkatkan satu dengan yang lainnya dan dapat melakukan penurunan yang satu mempunyai akibat yang sangat negatif juga yang lain (Ashar Sunyoto, 2008). Konsep keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan sudah menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi karyawannya. Seseorang yang sehat, tidak bermasalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional, akan dapat melaksanakan aktifitasnya secara normal. Sama halnya dengan pemberi kerja perusahaan untuk memberi kesejahteraan kepada karyawannya. Perusahaan besar umumnya memiliki bagian khusus yang menangani bidang keselamatan dan kesehatan kerja, sementara di perusahaan kecil ditangani langsung bagian sumber daya manusia atau manajer. Hal ini didukung oleh penelitian Dwi Kurniawan (2016) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.

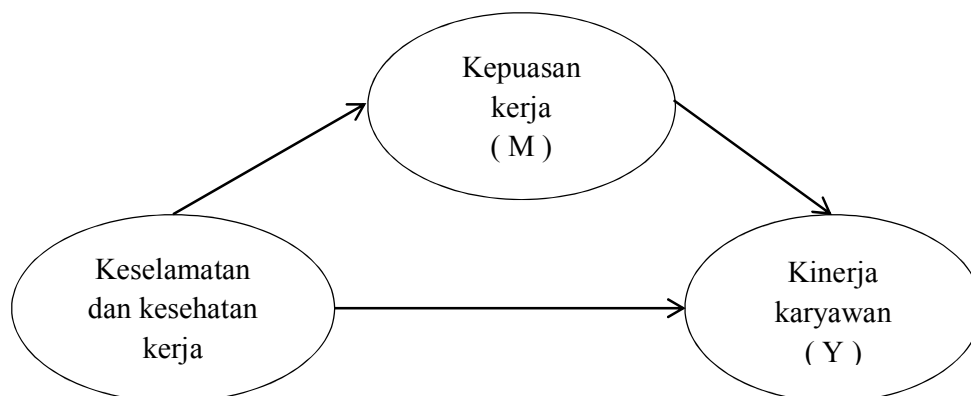
2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting bagi pimpinan organisasi dalam mengelolah organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kelancaran kerja karyawan sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi akan menghambat kelancaran operasional organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja cenderung malas untuk bekerja sehingga hasil kerja kurang optimal dan tidak mencapai target. Faktor-faktor pekerjaan atau aspek-aspek pekerjaan dapat mendorong terwujudnya kepuasan kerja (Handoko, 2008), kepuasan kerja itu muncul apabila kebutuhan terpenuhi dari pekerjaannya. Disamping itu pula menimbulkan ketidakpuasan kerja jika tidak dipenuhinya kebutuhan minimal dalam pekerjaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Wenda Febriyana (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabape Chakra. Didukung juga oleh penelitian Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawas, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed (2012) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institusi Medis Otonom Pakistan. Adapun kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja diwaktu yang akan datang. Jadi hubungan kinerja dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut atau *continue* (Handoko, 2008).

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dan dan beberapa hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, antara lain keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh karyawan akan dukungan dari perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan akan merasa tenang dalam bekerja sehingga kinerja akan lancar dan optimal. Jadi semakin baik implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh karyawan maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Dari kerangka konseptual, penulis akan menganalisis beberapa pengaruh variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) Kepuasan Kerja (M), dan Kinerja Karyawan (Y) di PG Tjoekir Jombang. Adapun rancangan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X = Keselamatan dan kesehatan kerja

M = Kepuasan kerja

Y = Kinerja karyawan

2.5 Hipotesis Penilaian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan pada pemikiran ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Semakin baik implementasi keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- H2 : Semakin baik implementasi keselamatan dan kesehatan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
- H3 : Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- H4 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.