

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Untuk dapat membandingkan kejelasan, kebenaran dan keakuratan suatu hasil penelitian, diperlukan suatu alat banding, yaitu hasil-hasil penelitian terdahulu. Hasil-hasil penelitian terdahulu perlu di review untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang pernah dibahas, yaitu mengenai sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja.

Penelitian pertama oleh Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 4 No.2, Juni 2017, p 121-128 p-ISSN : 1829-7528 e-ISSN : 2581-1584. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PG Kebon Agung Malang. Jumlah anggota populasi pada penelitian ini sebanyak 241 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, diperoleh hasil sebanyak 150 responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) sebagai variabel independent dan kepuasan kerja sebagai variabel dependent (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 atau 4,27% dengan signifikansi F sebesar 0,000 dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh

yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,636.

Penelitian kedua oleh Kemas Ardian Putra, “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan (K3) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina”, Jurnal Sultansist ISSN : 2338-4328 Vol. 3, No. 2, Desember 2015. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan koefisien determinan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Pematangsiantar, berjumlah 53 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Karyawan setuju dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sudah tinggi. 2) Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 4,434 + 0,312X_1 + 0,636X_2$ berarti kesehatan dan keselamatan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 3) hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,771$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Pematangsiantar.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kesehatan dan keselamatan kerja serta kepuasan kerja dapat sebesar 59,5%. 4) Hipotesis H0 ditolak, artinya kesehatan dan keselamatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Pematangsiantar. Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah perusahaan agar melengkapi alat perlindungan diri karyawan, pemberian tanda peringatan dan bahaya pada area kerja, kelengkapan alat pelindung kerja, ketersediaan klinik di area kerja. Perusahaan lebih memperhatikan dan lebih dekat kepada karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan berinovasi dalam bekerja dan menimbulkan kreativitas karyawan sehingga kinerja karyawan lebih meningkat.

Penelitian ketiga oleh Theresa Mintje, Adolfina, Genita G. Lumintang, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining”, Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3 September 2017. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan variabel-variabel di atas karena keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining.

Penelitian keempat oleh Prisillia A. Jacob, Bernhard Tewal, Joy E. Tulung, “Pengaruh Program Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Suluttengso Area Manado”, ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol. 5 No.3 September 2017. Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO Area Manado. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan, program keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Program keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keselamatan kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini. Program kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesehatan kerja merupakan variabel kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan. Saran penelitian ini yaitu: pihak manajemen dalam rangka menciptakan atmosfer kepuasan kerja di lingkungan kerja karyawan harus meningkatkan pertama program keselamatan kerja karyawan lalu diikuti oleh program kesehatan kerja karyawan agar berdampak pada peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kelima oleh Dwi Kurniawan, “Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda”, *PSIKOBORNEO*, 2016, 4 (4) : 722 - 738 ISSN 2477-2674. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini melibatkan 134 karyawan. Metode Pengumpulan data menggunakan kuesioner kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja dengan model skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi dengan program SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan dari kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, berdasarkan model analisis regresi sederhana yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kemudian, ada pengaruh positif dan sangat signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi multivariat menunjukkan bahwa semua aspek kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, analisis model regresi akhir menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan itu sendiri; (2) ada efek positif dan sangat signifikan antara peningkatan kesehatan dan kesadaran keselamatan kerja, tunjangan, inspeksi dan disiplin kerja terhadap pengawasan; (3) ada pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan aspek

pengendalian lingkungan terhadap rekan kerja; (4) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan aspek pengendalian lingkungan terhadap promosi.

Penelitian keenam oleh Mihiravi, D.P. and Perera, G.D.N, “Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District”, ISSN: 2420-7608 Vol.3, No.1, 08th October, 2016. Studi ini berupaya mengidentifikasi dampak praktik keselamatan dan kesehatan kerja jumper terhadap kepuasan kerja di perusahaan pakaian skala besar terpilih di Kabupaten Colombo. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengurangi kesenjangan empiris yang berlaku terkait dengan dampak praktik keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja di antara jumper. Dengan demikian, masalah penelitian dari penelitian ini adalah apa dampak praktik keselamatan dan kesehatan kerja dari jumper pada kepuasan kerja di antara jumper di perusahaan pakaian skala besar yang dipilih di distrik Colombo? Data dikumpulkan dari 86 jumper di tiga perusahaan pakaian besar di distrik Colombo menggunakan metode simple random sampling. Pengumpulan data primer adalah melalui kuesioner yang dikelola sendiri yang terdiri dari 40 pernyataan dengan skala Likert lima poin.

Analisis data digunakan berdasarkan metode SPSS univariat dan bivariat. Studi ini menemukan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja jumper di perusahaan pakaian skala besar terpilih di distrik Colombo. Disimpulkan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja jumper di perusahaan pakaian skala besar terpilih di distrik Colombo. Semua lima dimensi praktik K3 memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan ditunjukkan signifikan secara statistik. Lebih lanjut, terungkap bahwa ada tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan keselamatan dan kesehatan kerja di antara jumper dalam sampel.

Penelitian ketujuh oleh Kularathna, W.K.H.U. and Per era, G.D.NJ, “The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches

of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka”, ISSN : 2420 Vol.3, No.1, 08 th October, 2016. Fokus utama dari penelitian ini adalah pada dampak keselamatan dan kesehatan pada kepuasan kerja di cabang terpilih dari Organisasi Penyedia Layanan Utilitas di Provinsi Barat Utara. Masalah penelitian untuk penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, 'bagaimana dampak keselamatan dan kesehatan terhadap kepuasan kerja di antara karyawan lapangan di cabang-cabang tertentu dari Organisasi Penyedia Layanan Utilitas di provinsi Barat utara?' Metode pengambilan sampel universal digunakan untuk mengumpulkan data dari 116 karyawan lapangan di Organisasi Persediaan Utilitas di provinsi Barat utara dengan kuesioner terstruktur yang menunjukkan pernyataan keselamatan dan kesehatan kerja serta kepuasan kerja dengan Skala Likert 5 poin. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan univariat, korelasi dan analisis regresi dengan SPSS (Versi 16.0). Ditemukan bahwa ada dampak positif keselamatan dan kesehatan pada kepuasan kerja di antara karyawan lapangan di cabang terpilih dari Organisasi Penyedia Layanan Utilitas di provinsi barat utara. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan memiliki kemampuan untuk memprediksi varians kepuasan kerja hampir 46,6%. Dapat disimpulkan bahwa ada dampak positif keselamatan dan kesehatan pada kepuasan kerja karyawan lapangan. Jika keselamatan dan kesehatan di cabang-cabang tertentu dari Organisasi Penyediaan Layanan Utilitas ditingkatkan lebih lanjut, kepuasan kerja di antara karyawan lapangan dapat lebih ditingkatkan.

Penelitian kedelapan oleh Florence Sembe, Amos Ayuo, “Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya”, ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) didefinisikan sebagai ilmu antisipasi, pengakuan, evaluasi dan pengendalian bahaya yang timbul dari tempat kerja yang dapat mengganggu kesejahteraan pekerja. Ini adalah area lintas disiplin yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan,

kesehatan, dan kesejahteraan orang yang terlibat dalam pekerjaan atau pekerjaan. Dengan latar belakang inilah proyek penelitian dilakukan untuk menemukan pengaruh praktik manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kampus Universitas di Kota Nakuru, Kenya. Studi ini dipandu oleh tujuan berikut: untuk menentukan pengaruh praktik manajemen kesejahteraan yang dipilih pada kepuasan kerja, untuk menentukan efek praktik manajemen darurat pada kepuasan kerja, untuk menentukan efek dari praktik lingkungan tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan dan untuk menentukan efek gabungan dari praktik manajemen kesejahteraan, praktik manajemen darurat dan praktik manajemen tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan. Populasi target terdiri dari 258 sampel staf non-pengajar, di semua Kampus Universitas yang terletak di Nakuru.

Sensus dilakukan untuk memilih data. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis data untuk semua tujuan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, dan statistik deskriptif seperti frekuensi, tabel, grafik, dan grafik. Pengujian hipotesis di semua tujuan dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi Pearson. Studi ini penting bagi manajemen kampus universitas dalam menetapkan efek dari praktik manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang dipilih terhadap kepuasan kerja karyawan di kampus-kampus universitas di Nakuru Town, Kenya. Temuan ini mengungkapkan bahwa praktik praktik manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah pada peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa Universitas harus berinvestasi dalam masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang menjadi perhatian karyawan. Area untuk studi lebih lanjut yang diidentifikasi mencakup tantangan dalam penerapan praktik manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja organisasi.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Keselamatan Kerja

2.2.1.1. Pengertian keselamatan kerja

Keselamatan kerja menurut Suma'mur dalam Widodo (2015:239) adalah keselamatan bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Dari tahun ke tahun perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelelahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan, dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Melalui pemenuhan terhadap peraturan perundangan diharapkan akan dicapai keamanan dan keselamatan kerja untuk memberikan jaminan rasa aman dan tenang, meningkatkan kegairahan bekerja bagi para tenaga kerja guna mempertinggi kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

2.2.1.2. Syarat Keselamatan Kerja

Pada dasarnya syarat-syarat keselamatan kerja seperti tersebut pada Pasal 3 (1) UU Keselamatan kerja yang di kutip oleh Tarkawa (2008) dimaksud untuk :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.

3. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
4. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
5. Memberi alat pelindung diri pada para pekerja.
6. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembahan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik, fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan, memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
8. Menyelenggarakan suhu dan kelembahan udara yang baik.
9. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
10. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
11. Menerapkan ergonomi di tempat kerja.
12. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang.
13. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
14. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
15. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
16. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.2.1.3. Unsur dan Prinsip Keselamatan Kerja

Untuk dapat menciptakan kondisi yang aman dan sehat dalam bekerja diperlukan adanya unsure-unsur dan prinsip-prinsip keselamatan kerja. Adapun unsur-unsur keselamatan kerja menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi (2007:5) antara lain adalah :

1. Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja.
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya.
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggungjawab.
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat-syarat lingkungan kerja) antara lain tempat kerja steril dari debu, kotoran, asap rokok,

uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang, adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.

5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja.
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja.
7. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.1.4. Alat Pelindung Diri (APD)

1. Untuk menentukan system penggunaan APD untuk melindungi para karyawan, pelanggan, vendor dan kontraktor dari paparan untuk bekerja di tempat yang berbahaya dengan resiko kecelakaan.
2. Sejak APD digunakan sebagai *“last line of defense”* atau garis pertahanan terakhir, hal ini sangatlah penting dalam penggunaan APD sebagaimana mestinya berdasarkan standar yang dibangun serta digunakan hanya melalui pertimbangan akan perlindungan terhadap bahayatidak memadai atau layak. Hal ini akan digunakan dalam konjungsi dengan control saat tidak ada kendali akan bahaya.
3. Peralatan proteksi personal kan disediakan, digunakan dan dirawat saat ditentukan. Penggunaan diperlukan untuk memastikan keselamatan dan keselamatan pegawai kita dan untuk mengurangi kemungkinan cedera / sakit.

2.2.1.5. Instruksi Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Jika resiko berhubungan dengan pekerjaan Anda tidak dapat dicegah dengan cara lain, Schindler akan menyediakan Anda dengan Alat Pelindung Diri (APD). Seluruh pekerja lapangan wajib menggunakan APD yang sesuai di tempat kerja, yaitu :

1. Pakaian Kerja Yang Aman
 - a. Seragam Schindler harus dikenakan setiap saat dan dianggap sebagai bagian APD.
 - b. Selalu tampak dan selalu gunakan rompidengan visibilitas tinggi di NI site dan dimana dibutuhkan.

- c. Dilarang menggunakan pakaian kendur dan perhiasan yang mudah tersangkut dan menciderai Anda.
2. Pelindung Kepala
 - a. Pelindung kepala bersifat wajib.
 - b. NI menggunakan helmet berstandard SNI, EI menggunakan bump cap/topi khusus teknisi.
 - c. Pelindung kepala harus dapat disesuaikan dan muat dengan nyaman. Disarankan menggunakan tali dagu/chinstrap jika diperlukan.
 - d. Dilarang menggunakan hard hat/Safety helmet atau bump cap yang rusak atau kadaluarsa.
 3. Pelindung Mata.
 - a. Anda harus menggunakan pelindung mata / safety glass dalam NIdan dimana terdapat partikel dari pengeboran, sanding, rail filing, grinding, hammering, dan penggunaan bahan kimia.
 - b. Dilarang melihat proses pengelasan kecuali jika mata Anda telah dilindungi dengan welding shield.
 - c. Tempat untuk pelindung mata adalah di atas mata Anda- bukan di kepala Anda atau keliling. Pastikan pelindung mata nyaman di pakai agar tetap bersih.
 - d. Pilih pelindung mata yang akan melindungi Anda saat Anda melakukan pekerjaan.
 4. Pelindung Kaki.
 - a. Seluruh karyawan yang membutuhkan pelindung kaki di lingkungan kerja akan mendapatkan safety shoes, yang wajib mereka kenakan saat berkerja di Schindler.
 - b. Tali sepatu harus diikat dengan benar dan sepatu harus muat dengan benar.
 - c. Safety shoes tidak dalam keadaan robek/rusak.
 - d. Safety shoes dengan pelindung metalik terhadap sentrum atau objek yang terjatuh tidak boleh dikenakan saat bekerja karena berhubungan langsung dengan komponen bertenaga listrik.
 5. Pelindung Pendengaran.

- a. Gunakan pelindung telinga/earplugs untuk melindungi telinga Anda dari kebisingan berlebih.
 - b. Jika Anda harus meninggikan suara untuk berbicara dengan orang lain pada jarak 1,5 m atau kurang (pelindung telinga harus dikenakan).
 - c. Kebersihan pribadi sangat penting sehingga jaga earplugs Anda bersih setiap saat.
6. Pelindung Tangan.
- a. Anda harus mengenakan sarung tangan saat berhadapan dengan bahaya yang dapat menyebabkan cedera tangan.
 - b. Pastikan Anda memiliki tipe sarung tangan untuk tiap pekerjaan yang Anda lakukan.
 - c. Sarung tangan TIDAK BOLEH dikenakan saat bekerja dekat dengan mesin bergerak.
 - d. Untuk mempermudah pekerjaan wiring, maka pekerja diperkenankan sesuai kebutuhan untuk melepas sarung tangan pada saat melakukan terminasi di panel listrik dan wajib menggunakan kembali pada saat normal.
7. Pelindung Pernapasan
- a. Masker atau respirator yang sesuai harus dikenakan jika terdapat partikel, uap/asap atau gas berbahaya di udara.
 - b. Anti organic vapours mask harus dikenakan saat terpapar: terhadap konsentrasi : Contoh : pembersihan hoist-way dan ruang mesin, instalasi guides support.
 - c. Respirator yang disetujui harus dikenakan saat menggunakan bahan kimia beracun : gunakan fitter yang tepat dalam respirator sesuai instruksi pada label bahan kimia.
 - d. Masker harus diposisikan dengan tepat sehingga muat di wajah.
8. Perlengkapan Pelindung Terjatuh Pada Hoistway.
- a. Selalu mencoba untuk mengurangi resiko terjatuh dengan menginstal perlengkapan pelindung terjatuh pada hoist-way dan guardrails.
 - b. Pastikan perlengkapan sesuai standar local dan internasional.
9. Perlengkapan Personal FALL ARREST
- a. Selalu kenakan perlengkapan fall arrest jika terdapat resiko terjatuh.

- b. Pilih pelindung jatuh yang tepat sesuai dengan penggunaannya.
- c. Periksa dan jaga perlengkapan Anda sesuai dengan spesifikasi pabrik.
- d. Untuk informasi lebih lanjut, lihat pelatihan pelindung jatuh lokal Anda.

2.2.1.6. Identifikasi Kebutuhan Alat Pelindung Diri (APD)

Keputusan untuk memperkejakan alat perlindungan personil / personel protective equipment sesuai dengan penilaian resmi : review dan analisis pada tugas, dan identifikasi bahaya dan penilaian resiko.

Baju perlindungan pribadi atau peralatannya harus selalu di pertimbangkan sebagai metode pilihan terakhir untuk melindungi diri sendiri terhadap bahaya dan bukan yang utama. Prioritas utama tetap selalu mengeliminasi bahaya melalui :

- 1. Meningkatkan rancangan alat / proses.
- 2. Metode yang lenih baik dalam penjagaan.
- 3. Dengan menggantikan keselamatan atau mengurangi substansi yang berbahaya atau tugas untuk mempresentasikan tingkat resiko yang tidak bias diterima.

2.2.1.7. Standar APD

- 1. APD adalah property perusahaan.
- 2. Hanya peralatan yang bersertifikasi (alkan menggunakan standard local atau internasional).
- 3. NI / MOD dibutuhkan fall arrest solution yang lengkap :
 - a. *Full body harness* dengan D-ring di punggung.
 - b. Tali dengan panjang yang tetap dengan penyerap tegangan / shock absorber.
 - c. Penyerap tanpa external shock absorber dan penghubung lanyard yang sesuai.
 - d. Cengkraman tali (sesuai dengan diameter lifeline dan tipe).
 - e. Sling (untuk puncak yoke yang dipasangkan), jika relevan.
 - f. Tambahan lifeline individu saat dibutuhkan harus diberi label.
- 4. EI dan perbaikan, wajib menggunakan salah satu solusi perlindungan jatuh dibawah ini :

Fall restraint solution, yang mencegah resiko area jatuh. Gunakan solusi pengengkang jatuh yang direkomendasikan pada EI (saat bekerja di atap / top sangkar).

5. *Fall restrain solution*

- a. *Full body harness* dengan D-ring di punggung.
- b. Lanyard yang dapat disesuaikan, dengan penghubung, yang sesuai dan tanpa penyerap tegangan.
- c. Titik jangkar (harus bersertifikasi).
- d. Sling.

6. *Fall arrest solution*

- a. *Full body harness* dengan D-ring di punggung.
- b. Panjang lanyard tetap dengan penyerap tegangan(*shock absorber*) dan penghubung yang sesuai.
- c. Genggaman tali (sesuai dengan diameter tali dan tipe), jika dibutuhkan.

2.2.1.8. Mengikuti Prosedur Keselamatan kerja

Cara kerja sangat mempengaruhi tercapainya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Jika seorang pekerja tidak bekerja sesuai dengan cara kerja yang ditentukan maka akan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau gangguan kerja. Prosedur bekerja dengan aman dan tertib yang berlaku di setiap dunia usaha atau industry biasanya telah dibuat dalam bentuk tata tertib dan aturan berperilaku (Sutrisno dan Kusmawan, 2007:11). Sehingga untuk mencapai keselamatan dan kesehatan adalah melalui penerapan ergonomi dan pemakaian APD (Alat Pelindung Diri). Ergonomi adalah peraturan yang mengatur tenaga kerja, sarana kerja dan pekerjaannya. Ergonomi juga dapat didefinisikan sebagai rancangan kerja yang memungkinkan manusia bekerja dengan (Sutrisno dan Kusmawan, 2007:11). melindungi seseorang dalam pekerjaan yang fungsinya mengisolasi tubuh dari bahaya ditempat kerja (Sutrisno dan Kusmawan, 2007:11) berkemampuan untuk melindungi seseorang fungsinya mengisolasi tubuh dari bahaya di tempat kerja.

2.2.1.9. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1. 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 kesusilaan, 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 itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2. Hukum.

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. 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 kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.2.1.10. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Suma'ur (1996) adapun indikator-indikator keselamatan kerja, meliputi :

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

2.2.2. Kesehatan Kerja

2.2.2.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:13), Kesehatan Kerja (Occupational Health) adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja (terjadi saat operasi normal)

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

Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas. Kesehatan kerja menurut Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:113), kesehatan kerja di bagi menjadi dua, yaitu:

1. *Physical Health*

- a. *Preplacement physical examinations* (pemeriksaan jasmani prapenempatan)
- b. *Periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia)
- c. *Voluntary periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala secara sukarela untuk personalia)
- d. *well-equipped and staffed medical dispensary* (klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik)

- e. *Availability of trained industrial hygienists and medical personnel* (tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industry yang terlatih)
- f. *Systematic and preventive attention devoyed to industrial stresses and strains* (perhatikan yang sistematis dan preventif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial)
- g. *Periodic and systematic inspections of provisions for propersanitation* (pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat).

2. *Mental Health*

- a. *Availability of psychiatric specialist and instructions* (tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater).
- b. *Cooperation with outside psychiatric specialist and instructions* (kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi).
- c. *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem* (pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental).
- d. *Development and maintenance of aproper human relations program* (pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat).

Kesehatan merujuk pada pengembangan dan aplikasi seperangkat prinsip-prinsip praktis yang diarahkan kepada pencapaian dan pemeliharaan unsur psikologis dan pencegahan dari kemungkinan timbulnya penyakit dan kerusakan mental. Adapun karakteristik pribadi yang kesehatannya juga dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fisik, yaitu dapat dijelaskan melalui pengembangannya normal, berpungsi untuk melakukan tugas-tugasnya, sehat serta tidak sakit-sakitan.
2. Psikis, yaitu respek terhadap diri sendiri dan orang lain, memiliki Insight dan rasa humor, memiliki respons emosional yang wajar, mampu berpikir realistik dan objektif, terhindar dari gangguan-gangguan psikologis, bersifat kreatif dan

inovatif, bersifat terbuka dan fleksibel, tidak defensif dan memiliki perasaan bebas untuk memilih, menyatakan pendapat dan bertindak.

3. Sosial, yaitu memiliki perasaan empati dan rasa kasih sayang (*affection*) terhadap orang lain, serta senang untuk memberikan pertolongan kepada orang-orang yang memerlukan pertolongan (*sikap alturis*), mampu berhubungan dengan orang lain secara sehat, penuh cinta kasih dan persahabatan dan bersifat toleran dan mau menerima tanpa memandang kelas sosial, tingkat pendidikan, politik, agama, suku, ras, atau warna kulit.
4. Moral-religius, yaitu beriman kepada Allah, dan taat mengamalkan ajaran Nya, jujur, amanah (*bertanggung jawab*), dan ikhlas dalam beramal. Uraian diatas, menunjukkan ciri-ciri mental yang sehat, sedangkan yang tidak sehat cirinya antara lain perasaan tidak nyaman (*inadequacy*), perasaan tidak aman (*insecurity*), kurang memiliki rasa percaya diri (*self-confidence*), kurang memahami diri (*self-understanding*), kurang mendapat kepuasan dalam berhubungan sosial, ketidakmatangan emosi, kepribadiannya terganggu, mengalami patologi dalam struktur sistem syaraf. (Yusuf (2009).

2.2.2.2. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut Tarkawa (2008:22) yaitu :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua 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.

2.2.2.3. Faktor-Faktor Kesehatan Kerja

Menurut *Gary Dessler (1997:346)* adapun factor-faktor dari kesehatan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja secara medis Sarana dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
 - a. Kebersihan lingkungan kerja.
 - b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja.
 - c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja
Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat di lihat dari:
 - a. Penyedia air bersih.
 - b. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi.
 - c. Sarana kamar mandi dan WC.
 - d. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
3. Sarana pemeliharaan kesehatan kerja :
 - a. Pemeliharaan makanan yang bergizi.
 - b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja.
 - c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

2.2.2.4. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler (2013) indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan kondisi karyawan
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Adapun yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007: 141).

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998: 27). Sejalan dengan pandangan tersebut, Luthans (2002: 19) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian.
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
4. Berat ringannya pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Robbins, 1998: 27). Kepuasan kerja merupakan kajian yang telah banyak diulas oleh para peneliti-peneliti selama puluhan tahun, sebagai sebuah gambaran bahwa masalah kepuasan kerja cukup penting dalam lingkungan teoritis dan praktis. Kajian kepuasan kerja memberikan dampak besar dalam kehidupan perusahaan menuju pencapaian kinerja total dari perusahaan (Jewell dan Siegall, 1998: 32).

2.2.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keadilan (equity theory), teori nilai (value theory) teori perbedaan (discrepancy theory), teori pemenuhan kebutuhan (need fulfillment theory), teori pandangan kelompok (social reference group theory), teori pengharapan (expectancy theory) dan teori dua faktor Herzberg (Mangkunegara, 2000: 34):

1. *Two-factor Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Menurut Herzberg ada 2 faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu hygiene factor dan motivator factor. Hubungan dengan supervisor, penggajian, kebijakan

perusahaan, kondisi fisik perusahaan, relasi rekan kerja dan keamanan dalam bekerja termasuk dalam hygiene factor. Sedangkan motivator factor terdiri atas, kesempatan dipromosikan, kesempatan untuk mengembangkan diri, tanggung jawab, serta pencapaian diri. Kedua faktor ini memiliki efek yang kuat dalam mempengaruhi puas atau tidaknya karyawan dalam perusahaan.

2. *Value Theory*

Kepuasan karyawan tergantung pada hasil yang didapatkan mereka dari perusahaan dengan hasil yang mereka inginkan. Semakin banyaknya kesesuaian yang diinginkan dengan hasil yang didapat maka karyawan merasa semakin puas.

3. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input dengan outcome dirinya dengan perbandingan input dengan outcome karyawan lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

4. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Yuwono (2005: 21) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari yang diharapkan maka karyawan tersebut akan menjadi puas. Sebaliknya jika apa yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

5. *Need fulfillment Theory*

Kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak dapat terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

6. *Social Reference Group Theory*

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

2.2.3.3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000: 36) mengungkapkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan dalam pekerjaannya pasti membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadinya maupun kenyamanan serta kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

2. Partner Kerja

Partner kerja yang memiliki karakter yang positif dapat membuat seorang karyawan untuk dapat lebih bertahan dalam pekerjaannya.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sikap manajer yang mendukung anak buahnya bisa menimbulkan kepuasan kerja bagi anak buah tersebut.

4. Gaji

Karyawan yang mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaannya serta mendapatkan promosi yang sesuai dengan harapan dapat menambah kepuasan kerja mereka.

5. Tantangan, Karyawan akan menyukai pekerjaan yang dapat memberikan tantangan bagi mereka dalam menggunakan skill yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Penghargaan

Karyawan yang mendapatkan penghargaan dari pekerjaan yang telah dilakukannya bagi perusahaan, akan membuat karyawan tersebut merasa dihargai dan diakui hasil kerjanya.

7. Fasilitas dari perusahaan

Dukungan fasilitas yang memadai dan lengkap dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan efisien.

2.2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (1996) antara lain:

1. Kerja mental yang mendukung.
 - a. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja.
 - b. Kebebasan karyawan dalam merencanakan pekerjaan.
2. Kondisi kerja yang mendukung.
 - a. Keadaan fisik tempat kerja.
 - b. Fasilitas keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
3. Tata bangunan dan tata letak peralatan mesin.
 - a. Rekan kerja yang mendukung.
 - b. Kerja sama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
 - c. Saran dan kritik dari rekan kerja.
 - d. Bantuan dan nasihat dari atasan.

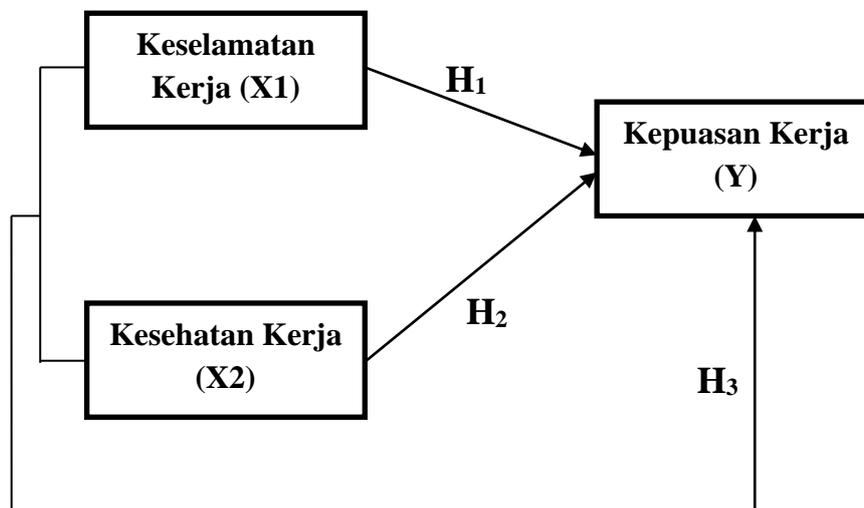
2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keselamatan kerja menunjukkan keadaan aman atau selamat dari penderitaan, dan kerugian di lokasi kerja. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2002:245), mengungkapkan bahwa “keselamatan mencakup pada perlindungan kesejahteraan fisik pegawai”. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa Keselamatan kerja merupakan perlindungan fisik pegawai agar aman dari penderitaan dan kerugian di lokasi kerja (Mangkunegara, 2005:161).

Hubungan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis (Mangkunegara, 2009:162)

Dalam jurnal “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja {Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang}”, secara menyeluruh sehingga berpengaruh terhadap perasaan dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi.

2.4. Kerangka Pemikiran



2.5. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Berca Schindler Lifts.
2. Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Berca Schindler Lifts.
3. Terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Berca Schindler Lifts.