

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam (Syahyuni, 2017a). “Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan”.

Menurut Mangkunegara dalam (Syahyuni, 2017a). Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera.

Menurut Jackson dalam (Sopiah dan Sangadji, 2018). “Kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologi-fisikal dan psikoogis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”.

Menurut (Hamali, 2018). Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, serta pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Menurut (Hartatik, 2014) “Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja.

2.1.2 Tujuan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara dalam (Hartatik, 2014) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-bainya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja..
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3. Usaha-Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Mangkunegara, 2015) yaitu sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.

- c. Mengukur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

2.2. Variabel Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2016). “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut (Sutrisno, 2017). Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Handoko dalam (Sofyanty, 2017). “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Sunyoto dalam (Syahyuni, 2017b). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya.

Luthans dalam (Sulastriningsih, R. Dewi ,Komalasari, Yunika, Dwi Handayani, 2018) berpendapat bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Menurut (Hamali, 2018) penelitian di bidang kepuasan kerja bisa dilihat dari tiga macam arah, yaitu :

- 1) Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang memengaruhinya. Usaha ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- 2) Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang, terutama tingkah laku kerja, seperti: produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, perpindahan tenaga kerja, dan sebagainya.
- 3) Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.



2.2.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hamali, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Teori Keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah :

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d. *equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipopulerkan oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjasanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya.

2.2.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam (Sinambela, 2016) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
- c. Gaji. lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

- e. Pengawasan (*Supervise*). Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.4. Respon dari Ketidak Puasan Kerja

Robbins dalam (Subariyanti, 2017) mengetengahkan empat respon yang dapat dilakukan oleh karyawan ketika mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Respon tersebut dapat berupa hal-hal berikut ini:

1. Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minat berhenti.
2. Suara (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. Kesetiaan (*loyalty*), ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
4. Pengabaian (*neglect*), ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atas datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

2.3. Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan

2.3.1. Kisi-kisi Operasional Variabel

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X)

Berikut adalah dimensi, indikator dan nomor butir soal sebagai acuan pembuatan kuesioner:

Tabel II.1.

Kisi-kisi Operasional Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Variabel X (K3)	Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja	Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja	1
		Fasilitas kesehatan	2
	Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya	Penggunaan perlengkapan dan peralatan kerja	3
	Agar semua hasil produksi dipelihara kemanannya	Peralatan dan Perlengkapan kerja	4
	Agar jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai	Jaminan kesehatan	5
	Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja	Keserasian kerja	6
	Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja	Ruang kerja	7
		Kotoran dan limbah	8
	Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja	Pengawasan kerja	9
		Pelatihan karyawan	10

Sumber : Mangkunegara, dalam (Hartatik, 2014)

2. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah dimensi, indikator dan nomor butir soal sebagai acuan pembuatan kuesioner:

Tabel II.2.

Kisi-kisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir soal
Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Kesempatan untuk maju	Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan mengembangkan kemampuan selama kerja	1
	Keamanan kerja	Merasa aman	2
	Gaji	Gaji yang diterima dirasakan memenuhi kebutuhan	3
	Perusahaan dan manajemen	Memberikan situasi dan kondisi yang stabil	4
	Pengawasan (<i>supervise</i>)	Membimbing dan mengarahkan	5
	Faktor intrinsik dari pekerjaan	Merasa senang melakukan pekerjaan yang kerjakan	6
	Kondisi kerja	Fasilitas kerja	7
	Aspek sosial dalam pekerjaan	Lingkungan kerja	8
	Komunikasi	Penyampain permasalahan	9
	Fasilitas	Mendapat jaminan	10

Sumber : Gilmer dalam (Sinambela, 2016)

2.3.2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut (Priyanto, 2018) “Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut”.

Metode korelasi pearson adalah salah satu pengujian validitas kuesioner, dimana uji validitas dengan uji validitas korelasi pearson yaitu dengan mengkorelasi skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan

dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Priyanto, 2018) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali”. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid.



Tabel II.3.

Skala Alpha Cronbach's

Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
0.00 - 0.20	Kurang Reliabel
0.21 - 0.40	Agak Reliabel
0.41 - 0.60	Cukup Reliabel
0.61 - 0.80	Reliabel
0.81 - 1.00	Sangat Reliabel

Sumber: (Priyanto, 2018)

2.3.3. Konsep Dasar Perhitungan

Konsep dasar perhitungan dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi dan Sampel.

Menurut (Sugiyono, 2017) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut (Sugiyono, 2017) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana sampling jenuh termasuk *non probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) “*non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Menurut (Sugiyono, 2017) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

2. Skala Likert

Menurut (Sugiyono, 2017) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai *variable* penelitian”.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel II.4.

Skala Likert

ITEM INSTRUMEN	NILAI
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
RG (Ragu-ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3. Uji Koefisiensi Korelasi

Menurut (Sudaryono, 2014) “Koefisien korelasi digunakan untuk ukuran yang menentukan terpecahnya titik-titik pada diagram pencar sekitar garis lurus yang paling sesuai dengan letak titik-titik itu dan jika antara variabel-variabel itu mempunyai hubungan linier”. Dengan kata lain, koefisien korelasi merupakan ukuran besar kecilnya atau kuat tidaknya hubungan antara variabel-variabel apabila bentuk hubungan tersebut linier. Koefisien korelasi sering dilambangkan dengan huruf (r).

Tabel II.5.

Koefisiensi Korelasi	
Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017)

4. Koefisiensi Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2017) “Untuk mencari pengaruh varians variabel dapat digunakan teknik statistic dengan menghitung besarnya Koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%”.

5. Uji Persamaan Regresi

Menurut (Sugiyono, 2017) “Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila variabel independen di manipulasi (dirubah-rubah)”.

Secara umum, persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor)

$$Y' = a + b \cdot X$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Y' = Nilai yang diprediksi

a = konstanta atau bila harga $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

