

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

###### a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Michael Armstrong dalam bukunya *Human Resource Management Practice* (2006:315), dijelaskan bahwa: *“Safety programmes deal with the prevention of accidents and with minimizing the resulting loss and damage to persons and property.* (Program keselamatan kerjamenguraikan tentang hal-hal pencegahan kecelakaan dan dipakai juga untuk meminimalisasi kerugian dan kerusakan pada orang dan properti).

Hal yang hampir senada juga diungkapkan oleh Indah Puji Hartatik (2014:315), secara umum keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan. Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja antara lain:

1. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja yang telah di jelaskan
2. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
3. Teliti dalam bekerja.
4. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

### **b. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Mathis dan Jacson (2002:245) pengertian kesehatan kerja adalah: “Merupakan 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 dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum.”

Keselamatan dan kesehatan kerja ini di Indonesia dikenal dengan istilah K3. Karena begitu urgennya masalah keselamatan dan kesehatan kerja ini, maka pemerintah Indonesia membuat satu landasan hukum terkait dengan pelaksanaan K3 tersebut. Yaitu melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

### c. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja

adalah:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikoogis
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya dan seefektif mungkin
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Menurut H.M.Yani (2012:164), tujuan dari manajemen kesehatan dan

keselamatan kerja (K3) antara lain:

- a. Untuk mencapai derajat kesehatan dan keselamatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya
- b. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.
- c. Pemeliharaan, peningkatan kesehatan dan giji tenaga kerja.
- d. Perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia
- e. Pemberantasan kelelahan kerja dan penglipatan ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.
- f. Selain itu juga dapat memberikan perlindungan bagi masyarakat skitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya limbah bahan-bahan proses industrialisasi yang bersangkutan
- g. Perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

Sedangkan berdasarkan PP. Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012, penerapan

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;

- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

**d. Manfaat Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)**

Menurut H.M.Yani (2012:162), manfaat dari penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Perlindungan karyawan
- b. Memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan undang-undang
- c. Mengurangi biaya
- d. Membuat sistem manajemen yang efektif
- e. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan
- e. Persyaratan Legal Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Mematuhi berbagai undang-undang Negara federal dan negara bagian adalah hal yang fundamental untuk para pengusaha dalam menciptakan tenaga kerja maupun lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Di Indonesia sendiri banyak terdapat perundangan yang memayungi keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa di antaranya adalah PP. Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, TAP MPR No.11/MPR/1993, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1973 : Tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan , Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1979 : Tentang Keselamatan Kerja pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi.

Berdasarkan PP. Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012, yang dimaksud dengan persyaratan legal adalah standar, pedoman, dan peraturan suatu perusahaan. Persyaratan ini sebaiknya disusun sesuai dengan kondisi yang memang nyata terjadi sehari-hari.

Menurut Mathis dan Jacson (2002:246) sebuah tinjauan terhadap beberapa areal legal yang utama terdapat pada table 1.1 berikut :

**Tabel 2.1**  
**Tanggung jawab umum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja**

<b>Unit Sumber Daya Manusia</b>	<b>Manajer</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mengkoordinasikan program kesehatan dan keselamatan kerja</li> <li>▪ Menyusun sistem pelaporan keselamatan kerja</li> <li>▪ Memberikan keahlian dalam penyelidikan kecelakaan kerja</li> <li>▪ Menyusun prosedur akses terbatas dan sistem identifikasi karyawan</li> <li>▪ Melatih para meneger untuk mengenali dan mengatasi situasi karyawan yang sulit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mengawasi kesehatan dan keselamatan kerja setiap harinya</li> <li>▪ Membimbing para karyawan agar sadar akan keselamatan kerja</li> <li>▪ Menyelidiki kecelakaan kerja</li> <li>▪ Mengobservasikan perilaku kesehatan dan keselamatan kerja</li> <li>▪ Mengawasi tempat kerja untuk persoalan keamanannya</li> <li>▪ Mengkomunikasikan karyawan yang “sulit”</li> <li>▪ Mengikuti prosedur keamanan dan merekomendasikan perusahaan yang diperlukan</li> </ul>

Sumber : *Mathis dan Jackson* (2002:246)

#### **f. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan**

Perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan

terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara, 2005:163), yaitu:

- 1) Perlengkapan kerja, meliputi:
  - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
  - b) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
- 2) Pengarahan kerja, meliputi:
  - a) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
  - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- 3) Latihan pendidikan keselamatan kesehatan kerja, meliputi:
  - a) Kerusakan alat indra, stamina pegawai yang usang atau rusak.
  - b) Emosi pegawai yang tidak stabil, keperibadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2009:21) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung .

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di mana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Sudarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah secara keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Hanang Sunyoto (2012:44) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, di antaranya adalah:

#### 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok

#### 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 3) Peraturran kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturran tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan



maupun dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih bermotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4) Penerangan

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari, jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu terhadap karyawan yang sedang bekerja. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut (Mondy, 2008:54):

- a) Menaikan produksi dan menekan biaya kerja
- b) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas barang yang dihasilkan
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- e) Memudahkan pengamatan atau pengawasan
- f) Memperbaiki moral para pekerja
- g) Menggunakan ruang yang lebih baik
- h) Mengurangi perputaran tenaga kerja
- i) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali

#### 5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

## 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keadaan yang memudahkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan

### **d. Indikator lingkungan kerja**

Berdasarkan semua penjelasan di atas, maka dalam hal ini dapatlah penulis simpulkan beberapa indikator yang akan di gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Indikator – indikator yang akan ditetapkan pada penelitian ini, merupakan rujukan dari pendapat Sadarmayanti (2001:26), dan berdasarkan kondisi lingkungan nyata di lapangan. Adapaun indikator itu adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik
  - Temperatur di tempat kerja
  - Kebisingan di tempat kerja
  - Getaran mekanisme
- b. Lingkungan kerja non fisik
  - Hubungan kepada atasan, atau bawahan
  - Hubungan kepada rekan kerja
  - Keamanan di tempat kerja

## **3. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006:16). Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedharmayanti (2003:147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Yang paling penting dari pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Simanjuntak (2005 : 1 ) dalam bukunya manajemen dan evaluasi kinerja memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah “akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu”.

#### **b. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja individu pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006:9): "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)"
- 2) Faustino Cardosa dalam Mangkunegara (2006:9) : " Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas
- 3) Mangkunegara (2006:9): "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan/tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Kesimpulan kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

#### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki keahlian diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

#### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi pergerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara: 2006:67).

#### **d. Unsur – unsur penilaian kinerja**

Menurut Hasibuan (2002 : 56 ) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat di nilai dari beberapa hal,yaitu :

1. Kesetian

Kinerja dapat diukur dari kesetian karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Perestasi Kerja

Haasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melesanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kretivitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerja Sama

Diukur dari kesedian karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaanya akan semankin baik.

f. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

g. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

**h. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan tolak ukur dalam melihat kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2007:56) kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kecakapan tanggungjawab, efektivitas dan efisiensi.

1) Sikap kerja

Kinerja dapat diukur dari sikap kerja terhadap pekerjaan jabatannya dan organisasinya

2) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur dari kinerja.

3) Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

4) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Untuk melihat bagaimana sebenarnya penelitian terdahulu tentang variabel yang akan diteliti, akan dikemukakan penelitian yang relevan dengan variabel penelitian ini:

1. Hasil penelitian Muhammad Chaerul pada tahun 2013, yang berjudul "Pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang meliputi Kepemimpinan Manajemen dan Keterlibatan Karyawan, Analisis Tempat Kerja, Pencegahan dan Kontrol Terhadap Bahaya, dan Pelatihan K3 mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep, selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan Manajemen dan Keterlibatan Karyawan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.. Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini terbukti dan dapat diterima.
2. Hasil penelitian Sri Rahayu Ramdayani pada tahun 2013, yang berjudul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLTU Sektor Tello Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Variabel program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan SPSS yang menyatakan bahwa nilai F hitung 12,278 yaitu lebih besar dari nilai F tabel 4,17 maka  $H_0$  ditolak berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari program keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLTU Sektot Tello. Selain itu Variabel program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai thitung untuk program keselamatan kerja (X1) 2,075 > ttabel 2,048 maka  $H_0$  ditolak, berarti keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai thitung untuk program kesehatan kerja (X2) 2,059 > ttabel 2,048 maka  $H_0$  ditolak, berarti kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui nilai keselamatan kerja sebesar 2,075 adalah lebih besar dari kesehatan kerja yaitu 2,059 maka dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh yang paling besar.

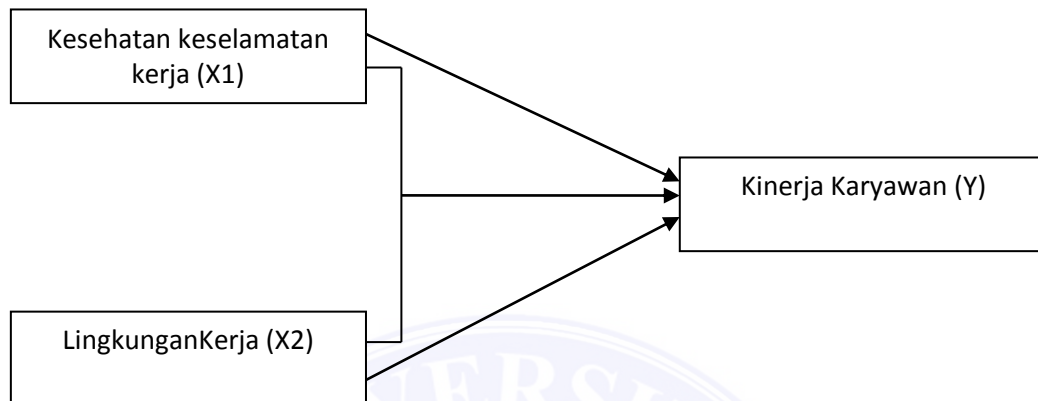
### **C. Kerangka Konseptual**

Sebuah perusahaan yang sehat dan baik adalah perusahaan yang selalu memperhatikan kondisi karyawan, dalam hal ini kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang mendukung akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang aman,nyaman,serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan akan mampu memberikan dorongan bagi mereka akan mampu memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja dan hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.



Kinerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu perusahaan berusaha menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana mestinya.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, peneliti membuat hipotesis atau dugaan sementara untuk masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Karya Bersama Medan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Karya Bersama Medan
3. Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Karya Bersama Medan