

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto(2017:15) menyatakan bahwa :Manajemen sumber daya manusia,disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya(tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal” Dan menurut Widodo (2015:2) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat.

Dari beberapa definisi diatas bahwa disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan didalam perusahaan atau

organisasi dari perencanaan hingga pemberhentian untuk mencapai tujuan bersama antara karyawan dan perusahaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia:

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Suranto (2018:1) sebagai berikut:

- a. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
- c. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.
- d. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.

- f. Menyeimbangkan dan menelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.
- g. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
- i. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
- j. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
- k. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
- l. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

- a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

b. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Peranan Sumber Daya Manusia

Dalam R. Supomo (2018:15) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (deksripsi kerja), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirement* (kebutuhan pekerjaan), serta *job evaluation* (evaluasi kerja).
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place*.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
- i. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.
- j. Pengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

5. Unsur Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018:3) banyak pihak yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia disuatu perusahaan. Secara garis esr pihak-pihak tersebut dapat dikasifikasikan menjadi 3 kelompok yaitu pemilik, manajmen perusahaan, dan karyawan sebagai berikut:

a. Pemilik

Pihak ini terdiri dari satu orang atau beberapa orang yang menanamkan modalnya untuk dikelola di suatu perusahaan. Pemilik perusahaan ada yang aktif mengendalikan perusahaan

sebagai anggota dewan komisaris atau sebagai direktur. Pemilik perusahaan juga ada yang tidak aktif mengelola perusahaan, dan hanya menerima hasil investasi dari modal yang ditanamkan di perusahaan.

b. Manajemen perusahaan

Pihak ini terlibat aktif dalam pengelolaan suatu perusahaan. Pada umumnya posisi mereka sebagai direktur atau manajer di perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan banyak ditentukan oleh skill yang dimiliki oleh manajemen perusahaan.

c. Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran serta karyawan. Karyawan merupakan asset bagi perusahaan yang harus dipelihara sehingga motivasi mereka untuk bekerja dengan bersemangat dan mengarahkan semua potensi yang dimilikinya dapat terus terjaga. Sebaliknya karyawan yang merasa terhadap perusahaan, umumnya tidak akan memberikan kinerja yang maksimum.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Basron (2017:301) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat

organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian tujuan organisasi. Kemudian, menurut Affandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan sebagainya. Sedangkan menurut Faida (2019:108) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang memotivasi untuk bekerja. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2017:28) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2) Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen.

Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada ditempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

3) Keamanan di tempat kerja.

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan satpam (Satuan Petugas Keamanan) dan kontruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

4) Temperatur/suhu udara ditempat kerja.

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperature luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

5) Kelembaban ditempat kerja.

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. Kelembaban yang dipengaruhi oleh udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

6) Kebisingan ditempat kerja.

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

7) Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran

mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8) Bau-bauan di tempat kerja.

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

9) Tata warna di tempat kerja.

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

10) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan dengan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

11) Musik di tempat kerja

Mampu merangsang dan mengakibatkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

b. Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti (2017:28), lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa :

- 1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan terciptanya.
- 2) Komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.
- 3) Hubungan kerja antara rekan kerja terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108) Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi saat bekerja yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan social

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pemimpin terjalin dengan baik, maka karyawan dapat merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan organisasi tercapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar. Sehingga mempengaruhi kecepatan denyut jantung, karena aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian Air Conditioner yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar baik ditimbulkan oleh sampah, makanan dan sebagainya.

d. Siklus udara

Siklus udara yang baik akan mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan dalam proses sirkulasi udara. Jika siklus udara buruk maka akan mempengaruhi pernafasan. Oleh karena itu, ventilasi harus baik agar proses sirkulasi menjadi baik.

e. Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup di dalam ruangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna kelancaran dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penerangan harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan atau organisasi seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dan rasa ini dapat mempengaruhi seseorang menjadi semangat dalam bekerja.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya

seperti memanfaatkan *Closed Circuit Television (CCTV)* selain tenaga manusia (petugas piket dan satpam).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh, intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. getaran yang tidak baik akan menyebabkan konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan pada mata, syaraf, dan otot. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan harus diperhatikan dan juga agar tidak menyebabkan penurunan semangat kerja.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016:57) bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yaitu:

- 1) Bagunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga harus mempertimbangkan keselamatan kerja supaya karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaanya.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- 3) Tersedia tempat istirahat, seperti kantin yang baik dalam lingkungan perusahaan atau organisasi.

- 4) Tersedianya tempat ibadah seperti mushola dan masjid untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan yang baik untuk memudahkan karyawan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis antara karyawan dan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya.

2.1.3 Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:1) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara. Sedangkan menurut Mangkunegara dan Budiharjo (2017:4146) menyatakan keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta

cara-cara melakukan pekerjaan. dan menurut Kamsir (2016:266) Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat sesuatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja adalah kondisi dimana para tenaga kerja merasa aman dan nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tataletak ruang kerja dan beban kerja yang didapat di tempat kerja agar tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan.

2. Tujuan dari Keselamatan Kerja

Menurut Buntarto (2015:6) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja
- c. Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara *efektif* dan *efisien*.

3. Unsur-unsur Keselamatan Kerja

Menurut Slamet dalam Widodo (2015:240), unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan-kesehatan kerja
- b. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja
- c. Teliti dalam bekerja
- d. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja

4. Dimensi Keselamatan Kerja

Menurut Moenir dalam Riptono (2018:286), dimensi keselamatan kerja adalah:

- a. Pelatihan Karyawan
 - 1) Pelatihan Identifikasi bahaya yang dapat terjadi di area lapangan.
 - 2) Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berskala
 - 3) Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berskala.
 - 4) Untuk mendukung kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan

b. Perawatan Peralatan Kerja

Keselamatan kerja dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai perawatan peralatan kerja yang meliputi:

- 1) Membersihkan barang secara teratur terutama setelah peralatan itu digunakan

- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuran terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.
- 3) Selalu memisahkan barang yang rusak dengan yang tidak rusak

c. Pencegahan kecelakaan

Dalam hal ini Pencegahan kecelakaan dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- 1) Merancang prosedur pekerjaan
- 2) Meninjau peralatan
- 3) Menerapkan prinsip-prinsip *ergonomis*
- 4) Mengembangkan dan mengimplementasikan keselamatan kerja
Perlengkapan pencegahan misalnya alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.
- 5) Tata letak peralatan kerja
- 6) Memeriksa peralatan pekerjaan sebelum digunakan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut Kasmir (2016:274-276), yaitu:

a. Kelengkapan Peralatan Kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak terjamin.

b. Kualitas Peralatan Kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Cara meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus

c. Kedisiplinan Karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin. Akhirnya timbul resiko kecelakaan makin besar dan sering

terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan keselamatan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian kerja.

d. Ketegasan Pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan kesempatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pemimpinnya tidak tegas, maka karyawan yang bertindak masa bodoh, akhirnya keselamatan kerjanya makin tidak terjamin.

e. Semangat Kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaiknya jika peralatan

keselamatan kerja yang tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

f. Motivasi Kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya kerja peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

g. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang akan melanggar. Hal ini tentu mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu, terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.1.4 Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Riani dalam Krisyanto (2019:37) kesehatan kerja adalah usaha penyediaan fasilitas kesehatan di tempat kerja agar memberikan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan aktivitasnya yang diperurutkan untuk karyawan. Sedangkan menurut Widodo (2015:244), kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani,rohani,maupun social dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umur. Dan menurut Mulyadi (2015:16), mengemukakan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu spesialisasi dalam ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan hal terpenting dari fasilitas kantor kepada karyawan agar di tempat kerja memberikan rasa aman dan nyaman.

2. Fungsi Kesehatan Kerja

Menurut Sucipto (2014:2) fungsi kesehatan kerja dibagi menjadi 6, yaitu:

- a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.

- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
- d. Melakukan *surveilan* terhadap kesehatan kerja.
- e. Terlibat dalam proses rehabilitasi
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat

Maka dari fungsi-fungsi kesehatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara karyawan harus mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan seperti ikut mengelola P3K dan memberikan masukan-masukan kepada perusahaan untuk melakukan pengorganisasian kesehatan.

3. Aspek Kesehatan Kerja

Menurut Widodo (2015:242), pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek, antara lain:

- a. Kesehatan fisik, terwujudnya apabila seseorang tidak merasa mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan.
- b. Kesehatan mental(jiwa) mencakup 3 komponen, yaitu:
 - 1) Pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran

- 2) Emosional sehat tercermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih dan sebagainya.
 - 3) Spiritual sehat tercermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan Tuhan Yang Maha Kuasa. Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan agama yang dianutnya.
- c. Kesehatan social terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status social, ekonomi, politik, dan sebagainya serta saling toleran dan menghargai
 - d. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat berpengaruh terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial.

4. Dimensi Kesehatan Kerja

Menurut Manullang dalam Hediarto (2014:4), dimensi kesehatan kerja adalah:

- a. Fasilitas Kerja

Dalam hal ini fasilitas kerja dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- 1) Peralatan kerja yang layak
- 2) Alat kerja yang lengkap
- 3) Penyediaan air bersih
- 4) Pelayanan kesehatan kerja

b. Mental Psikologis

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya, hal ini dapat dilihat dari:

- 1) Suasana kerja yang baik
- 2) Mengadakan aktivitas yang mendukung kesehatan
- 3) Saling berinteraksi

c. Pencegahan Penyakit

Pencegahan penyakit sebagai berikut:

- 1) Terdapat sarana kesehatan yang memadai ditempat kerja
- 2) Memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan
- 3) Mengkomunikasikan kesehatan kerja kepada setiap karyawan

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016:277) Kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor penyebab tersebut, sehingga kesehatan karyawan tetap terjaga. Berikut ini factor-faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

a. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula di ruangan yang terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik. Kualitas udara di ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang diberikan kepada karyawan adalah misalnya penutup mulut untuk kondisi udara yang berdebu. Demikian pula untuk udara yang terlalu panas harus diberikan pendingin yang cukup. Dengan kualitas udara yang baik maka karyawan akan selalu sehat, demikian pula sebaliknya jika kualitas udara kurang baik akan mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

b. Kapasitas Kerja

Kapasitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya di perusahaan. Faktor keterampilan, kondisi fisik, tingkat gizi, umur, serta jenis

kelamin memiliki pengaruh paling besar dalam kapasitas kerja seseorang. Agar kapasitas kerja mencapai titik optimal, faktor ini harus seimbang untuk menyeimbangkan untuk melakukan pembinaan secara terbuka terhadap karyawan.

c. **Kondisi Psikologis**

Gangguan psikologis bias terjadi karena adanya hubungan kurang baik antara karyawan dengan atasan atau teman bekerja. Solusinya pimpinan perusahaan harus membuka ruang diskusi bagi karyawannya. Selain itu, masalah psikologis juga dapat diatasi dengan mengadakan program pengembangan karier dan apresiasi untuk karyawan.

d. **Layout Ruangan**

Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat factor *layout* ruangan perlu di perhatikan misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

2.1.5 Kualitas Kerja

1. Pengertian Kualitas Kerja

Konsep mutu dipandang sebagai hal yang *relative* tidak selalu mengandung arti yang baik, bagus dan sejenisnya. Kualitas dapat diartikan sebagai sifat-sifat dimiliki oleh suatu produk barang maupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan yang

dimiliki oleh barang dan jasa tersebut Sudiq (2020:19). Sedangkan menurut Tjiptono & Chandra (2017:61) mengungkapkan kualitas ialah segala bentuk yang berkaitan dengan satuan *output* kerja serta ditentukan dalam pengukuran yang dihasilkan berbentuk bilangan.

Menurut Aisyah & Wasiman (2019:31) terkait kualitas merupakan karakteristik yang tiap barang atau jasa miliki guna memenuhi keperluan pembeli, dimana perolehannya dilakukan dalam prosedur yang terus-menerus. Dari beberapa pendapat diatas, kualitas kerja ialah mutu dari perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik dan sesuai dengan target.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Dessler (2018:78), kualitas kerja maupun dilihat melalui aspek kemampuan pegawai yang bias dibuktikan, seperti:

- a. Merampungkan tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu, sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Memberikan perhatian kepada tujuan dan kebutuhan *department* bergantung atas pelayanan dan hasil kerja.
- c. Memanfaatkan jam kerja secara produktif.

Menurut Sinamora (2018:72) berpendapat, kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Aspek Personal
- 2) Aspek Kognitif
- 3) Aspek Organisasional

3. Dimensi Kualitas Kerja

Menurut Raja (2014:139) dimensi dari kualitas kerja pegawai yaitu :

1. Potensi Diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
 2. Hasil Kerja Optimal, merupakan hasil yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.
 3. Proses Kerja, merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini.
 4. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.
- Berdasarkan kriteria di atas, menunjukkan bahwa kualitas kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Asril Arilaha (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kualitas Kerja Pada Sektor Pembangkitan PLTD Kayu Merah PT. PLN(Persero) Cabang Ternate	Lingkungan Kerja (X_1) Keselamatan Kerja (X_2) Kesehatan Kerja (X_3) Kualitas Kerja (Y)	Kuantitatif Alat analisa Regresi Berganda	Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kera terhadap suatu perusahaan secara bersamaan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja
1.	A. Khairul Hakim, S.Ag. M.Si (2016) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Wardana 2014)	Keselamatan Kerja (X_1) Kesehantan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis dekskriptif dan analisa jaluur	Dalam penelitian ini Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara sinifikan

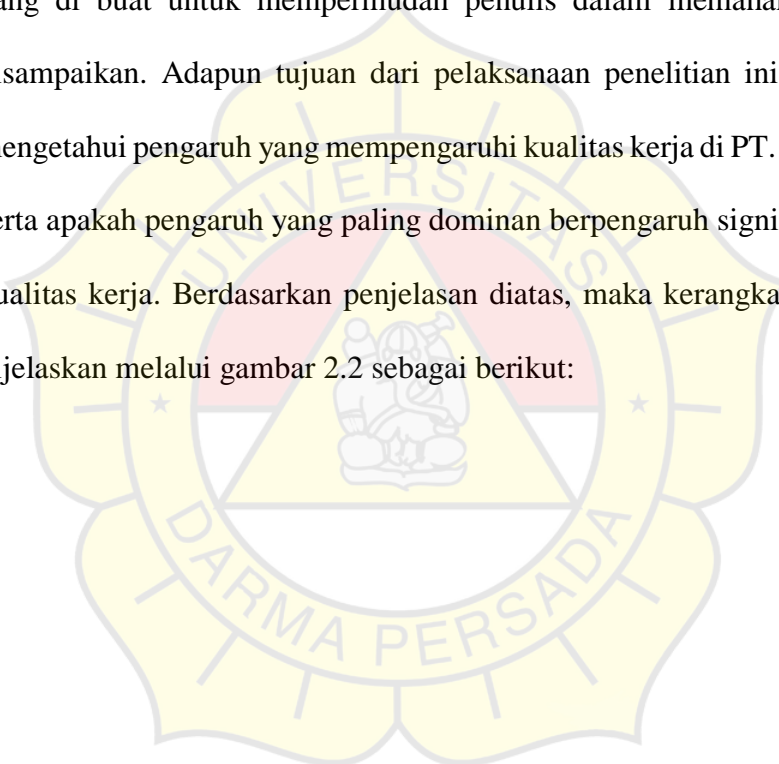
No	Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				terhadap Kualitas Kerja Karyawan.
2.	Gilang Gumilang Suryadi Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dan Pemberian Intensif Terhadap Kepuasan Kerja	Keselamatan Kerja (X_1) Kesehatan Kerja (X_2) Pemberian Intensif (X_3) Kepuasan Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Pemberian Intensif berpengaruh secara sinifkkn terhadap Kepuasan Kerj, dengan pemberian Intensif sebagai variabel yang dominan
3.	Wulan Retno Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kerja pada PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang	Lingkungan Kerja (X_1) Keselamatan Kerja (X_2) Kesehatan Kerja (X_3) Kualitas Kerja (Y)	Regresi linier sederhana dan regresi berganda diagram memakai alat bantu SPSS 16.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sinifkkan dan positif terhadap kualitas kerja karyawan.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja karyawan pada persahaan tas ARS Bandung	Lingkungan Kerja Kualitas Kerja	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh

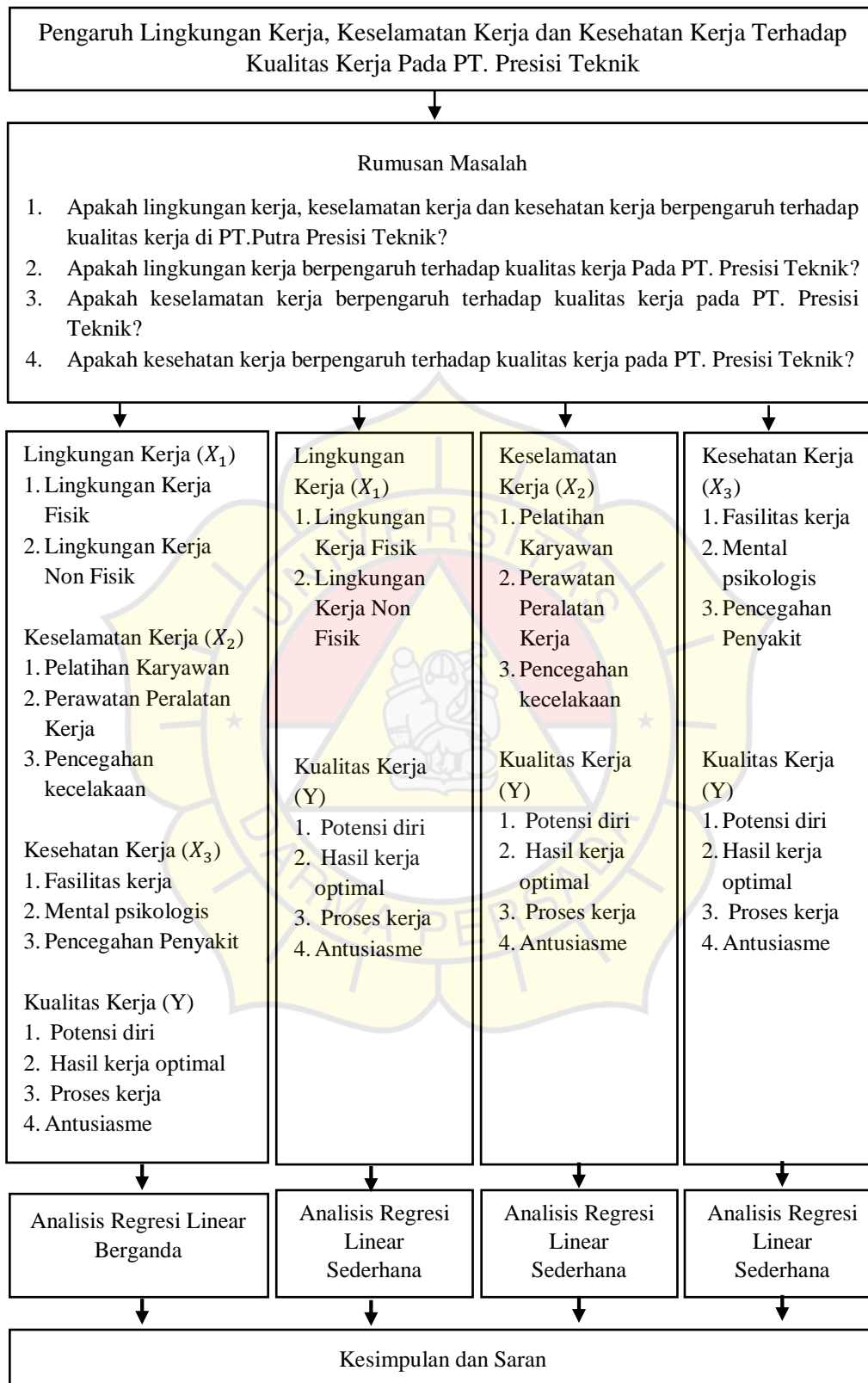
No	Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				terhadap kuitas kerja karyawan.

Sumber : diolah peneliti tahun 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah gambaran penelitian yang di buat untuk mempermudah penulis dalam memahami yang akan disampaikan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang mempengaruhi kualitas kerja di PT. Presisi Teknik serta apakah pengaruh yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.2 sebagai berikut:





Sumber diolah peneliti, tahun 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT.Putra Presisi Teknik?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), Keselamatan Kerja (X_2) dan Kesehatan Kerja (X_3) terhadap kualitas kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2) dan Kesehatan Kerja (X_3) terhadap kualitas kerja (Y).

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja di PT.Putra Presisi Teknik?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kualitas kerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kualitas kerja (Y)

3. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja di PT.Putra Presisi Teknik?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

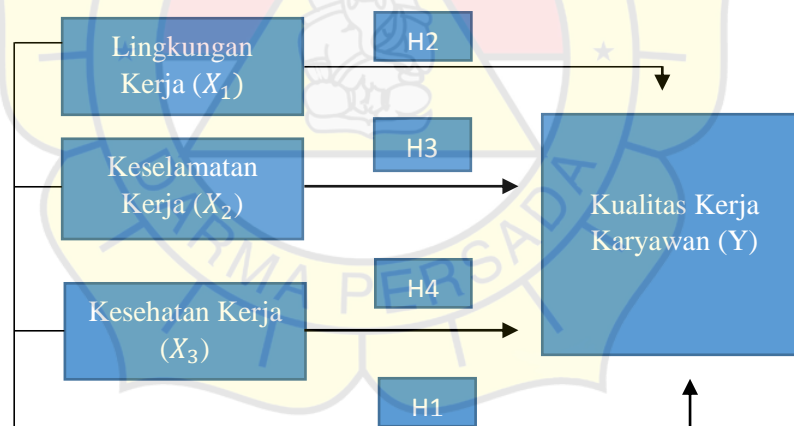
Ha : Terdapat pengaruh antara Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

4. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT.Putra Presisi Teknik

Ho : Tidak terdapat pengaruh antar Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

a. Paradigma Penelitian



Sumber diolah penulis, tahun 2023

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni lingkungan kerja (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), dan Kesehatan Kerja (X_3) satu variabel dependen yakni Kualitas Kerja (X), dimana lingkungan kerja (X_1), Keselamatan Kerja (X_2) dan Kesehatan Kerja (X_3) mempengaruhi Kualitas Kerja (X)

secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya lingkungan kerja (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), dan Kesehatan Kerja (X_3) mempengaruhi Kualitas Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

