

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dimaksud merupakan penelitian yang berhubungan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui temuan penelitian tersebut dan membandingkannya dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Berikut penelitian terdahulu yang dimaksud:

1. Kularathna dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Kularathna dkk pada tahun 2016 yang berjudul "*The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka*". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, bagaimana keselamatan dan kesehatan berdampak pada kepuasan kerja di antara karyawan lapangan di cabang-cabang tertentu dari Organisasi Pasokan Layanan Utilitas di provinsi Barat utara. Penelitian ini merupakan penelitian analitik dan kuantitatif di alam karena dimaksudkan untuk mengetahui dan mengukur dampak K3 terhadap kepuasan kerja. Metode sampling universal digunakan ketika memilih sampel sebagai populasi. Akhirnya, kuesioner dibagikan di antara 116 karyawan dengan tangan dan menerima 116 tanggapan sebagai kuesioner selesai. Tingkat

respons untuk kuesioner adalah 100%. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan adalah positif: perbedaan pada kepuasan kerja. Itu berarti bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

2. Sembe dan Ayuo (2017)

Penelitian oleh Sembe dan Ayuo pada tahun 2017 yang berjudul *“Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya”*. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan efek dari praktik manajemen kesejahteraan terpilih pada kepuasan kerja, untuk menentukan efek dari praktik manajemen darurat pada kepuasan kerja, untuk menentukan pengaruh praktik lingkungan tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan dan untuk menentukan efek gabungan dari praktik manajemen kesejahteraan, manajemen darurat praktik dan praktik manajemen tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan. Populasi target terdiri dari 258 sampel staf non-mengajar, di semua Kampus Universitas yang terletak di Nakuru. Temuan mengungkapkan bahwa praktik praktek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan.

3. Mihiravi dkk (2016)

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mihiravi dkk pada tahun 2016 yang berjudul “*Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak praktik keselamatan dan kesehatan kerja para jumper pada kepuasan kerja di perusahaan-perusahaan pakaian berskala besar terpilih di distrik Colombo.

Data dikumpulkan dari 86 jumper di tiga perusahaan pakaian besar di distrik Colombo menggunakan metode sampling acak sederhana. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang dikelola sendiri yang terdiri dari 40 pernyataan dengan skala Likert lima poin.

Studi ini menemukan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja para jumper di perusahaan-perusahaan pakaian berskala besar terpilih di distrik Colombo.

4. Kilic dan Selim (2009)

Penelitian ini berjudul “*The Effects Of Occupational Health And Safety Risk Factors On Job Satisfaction In Hotel Enterprises*” yang dilakukan pada tahun 2009. Faktor risiko kesehatan dan keselamatan kerja dapat memiliki efek langsung atau tidak langsung pada tingkat komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pekerja di perusahaan jasa serta jenis industri lainnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan faktor-faktor risiko yang dihadapi oleh personel yang bekerja di departemen yang berbeda dan untuk mengasosiasikannya dengan tingkat kepuasan kerja mereka dalam lingkup kesehatan dan keselamatan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada delapan hotel bintang lima di Istanbul Turki. Para pekerja hotel diminta untuk melengkapi formulir kuesioner yang dikembangkan pada Februari 2009. Populasi penelitian termasuk 204 karyawan dari delapan hotel bintang lima di Istanbul. Menurut analisis yang dinyatakan di atas diharapkan bahwa selama tingkat risiko pada kesehatan dan keamanan kerja menurun, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat.

5. Gupta dan Upadhyay (2012)

Penelitian oleh Gupta dan Upadhyay pada tahun 2012 adalah penelitian dengan judul “*Impact of Occupational Health Safety on employee satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran dengan menggunakan metode survey menyebarkan kuesioner kepada 149 karyawan tetap rumah sakit di Ahmadabad diikuti dengan interview. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

6. Fajri dkk (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Fajri dkk pada 2017 berjudul “PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)”. Penelitian ini memiliki tujuan menjelaskan pengaruh program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Proyek pembangunan wisma atlet kemayoran dengan PT Brantas Abipraya (Persero) sebagai kontraktor utama dimana karyawan berhadapan langsung dengan kegiatan-kegiatan konstruksi yang kemungkinan dapat terkena langsung dampak dari resiko kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian penjelasan (explanatory research). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi merupakan sampel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

7. Oluoch dkk (2015)

Penelitian oleh Oluoch pada tahun 2015 yang berjudul “*EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROGRAMMES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KENYA POWER COMPANY LIMITED*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh program K3 pada kinerja karyawan. Penelitian ini mengadopsi Desain penelitian Survey di mana data dikumpulkan dari seluruh populasi dengan menggunakan sumber Primer untuk tujuan membangun efek dari program kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menetapkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan di Kenya Power Company. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara program kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa program kesehatan dan keselamatan memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan disarankan bahwa perusahaan harus menyelaraskan program keselamatan kerja mereka dengan strategi bisnis mereka.

8. Putri dkk

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk pada tahun 2017 berjudul “*The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan

keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin pada kinerja karyawan di bagian PPIC Thermo di sebuah perusahaan barang konsumen.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data dari 47 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Gbadago dkk (2017)

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Gbadago pada tahun 2017 yang berjudul "*The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesadaran karyawan tentang Kebijakan K3 Ghana

Layanan Kesehatan, menentukan apakah Kebijakan K3 telah diterapkan dalam pengaturan organisasi, mengidentifikasi jenis bahaya yang dihadapi karyawan karena sifat pekerjaan mereka, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tindakan K3 oleh manajemen dan akhirnya untuk menguji dampaknya. ukuran OHS pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode stratified dan simple random sampling untuk sampel 116 karyawan Rumah Sakit termasuk 5 anggota manajemen. Kuesioner diberikan dan observasi dilakukan.

Langkah-langkah itu terlihat telah diimplementasikan secara memadai. Pekerja menghadapi berbagai bahaya seperti bahaya keamanan, bahaya mekanis, bahaya biologis, ergonomis, bahaya fisik dan bahaya

psikologis. Manajemen ditemukan terkendala secara finansial dalam pelaksanaan dan pemeliharaan pengukuran K3. Akhirnya, hasil membuktikan bahwa ada hubungan positif antara ukuran K3 dan kinerja karyawan.

10. Greeperson (2013)

Penelitian oleh Greeperson pada tahun 2013 yang berjudul “*THE IMPACTS OF THE HEALTH AND SAFETY PROGRAMMES ON THE ORGANIZATION PERFORMANCE: A CASE STUDY OF ARUSHA AIRPORT AUTHORITY*”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak dari program kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja organisasi, studi kasus otoritas bandara Arusha. Penelitian ini berpusat pada pemeriksaan proses manajemen yang menunjukkan komitmen pada program kesehatan dan keselamatan, sistem manajemen kesehatan dan keselamatan dalam konteks organisasi, kontribusi program kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja, dan mengidentifikasi tantangan yang mempengaruhi pelaksanaan kesehatan dan program keselamatan di tempat kerja.

Sampel dari 5 kepala departemen, 10 staf, dan 16 karyawan mitra yang membuat 31% dari seluruh populasi, dianggap memadai untuk penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa responden cukup paham tentang pokok bahasan yang sedang dibahas karena mengungkapkan bahwa ada kontribusi OHS yang lebih besar pada peningkatan produksi, keuntungan bagi organisasi, dan kepuasan kepada karyawan. Ini membantu

meningkatkan kesadaran karyawan dan mengikat bersama tujuan manajemen dan karyawan untuk perbaikan organisasi. Selain itu, pandangan responden menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan di tempat itu membantu meringankan penyakit, cedera, dan kematian terkait dengan kondisi kerja.

11. Makori dkk (2012)

Penelitian oleh Makori dkk pada tahun 2012 ini berjudul “*Influence of occupational health and safety programmers on performance of manufacturing firms in Western Province, Kenya*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh program kesehatan dan keselamatan pada kinerja perusahaan manufaktur di Provinsi Barat, Kenya. Penelitian ini menggunakan semua perusahaan manufaktur di Kenya Barat. Temuan penelitian menunjukkan pengaruh positif moderat antara program kesehatan dan keselamatan kerja (OHSP) dan kinerja organisasi perusahaan manufaktur. Ini merupakan indikasi bahwa OHSP tidak efisien dalam perusahaan yang diteliti, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi perusahaan-perusahaan ini dalam hal penjualan, profitabilitas, produksi, pengiriman pesanan, reputasi, pencapaian target, kualitas produk, dan biaya produksi. Manajemen perusahaan harus menerapkan kebijakan dan struktur untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

12. Elphiana dkk (2017)

Penelitian ini berjudul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.

PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH” dilakukan pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. Populasi di PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih adalah semua karyawan yang berjumlah 250 orang dan 72 orang responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *incidental*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner. Data sekunder sebagai data pendukung diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih

13. Khan dkk (2011)

Penelitian oleh Khan dkk pada tahun 2011 berjudul “*Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di antara tenaga kerja lembaga medis otonom Pakistan dan dampaknya terhadap kinerja. Sampel penelitian ini terdiri dari 200 dokter, perawat, staf administrasi dan akun yang bekerja di institusi medis otonom di Punjab. 250 Kuesioner dibagikan dari mana 200 diterima kembali dan digunakan untuk analisis.

Disimpulkan dari studi bahwa aspek-aspek kepuasan seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja,

hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan; mempengaruhi kinerja karyawan.

14. Pushpakumari (2008)

Selanjutnya adalah penelitian oleh Pushpakumari pada tahun 2008 yang berjudul "*The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak kepuasan kerja terhadap kinerja. Itu dianggap yang penghargaan (intrinsik dan ekstrinsik) menentukan kepuasan kerja seorang karyawan. Data dikumpulkan melalui survei lapangan menggunakan kuesioner dari tiga kelompok karyawan, yaitu Profesional, Manajer dan Non-manajer dari dua puluh organisasi sektor swasta yang mencakup lima industri.

Jumlah total 237 responden dipilih dari dua puluh organisasi terbatas pada lima industri yang berkaitan dengan industri manufaktur dan jasa di sektor swasta dalam perekonomian di Sri Lanka.

Semua responden dipilih dari basis acak karyawan kantor dan penekanan diberikan kepada profesi, organisasi dan industri. Responden lebih lanjut dipilih dengan mewakili sepuluh persen dari jumlah karyawan yang ada di setiap kategori di setiap organisasi. Data analisis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

15. Inuwa (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Inuwa pada tahun 2016 yang berjudul "*Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara

kepuasan kerja dan kinerja staf non-akademik dari Bauchi State University Gadau Nigeria. Jumlah total 270 kuesioner diberikan kepada responden yang merupakan staf non akademik dari Bauchi State University Gadau Nigeria, dari 256 yang dikembalikan dan 6 dari kuesioner yang dikembalikan tidak valid karena respon yang tidak lengkap dan tidak acuh yang membuat 250 kuesioner sebagai data yang memadai dan akurat dan digunakan untuk analisis. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf non-akademik Universitas.

16. Platis dkk (2014)

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Platis dkk pada tahun 2014 yang berjudul “*Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Analisis berlangsung di Pusat Nasional Administrasi Publik dan Pemerintah Daerah selama proses pelatihan, di mana seorang penanya dengan skala 7-Likert didistribusikan ke 246 personel (perawat).

Analisis komponen utama menunjukkan bahwa untuk kepuasan kerja adalah parameter yang paling penting terhadap kinerja karyawan.

17. Ndulue dan Ekechukwu (2016)

Penelitian selanjutnya oleh Ndulue dkk pada (2016) berjudul “IMPACT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES PERFORMANCE: A STUDY OF NIGERIAN BREWERIES PLC

KADUNA STATE BRANCH, NIGERIA”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan Nigerian Breweries Plc Kaduna sebagai studi kasus. Mengingat penyebab di atas, data dikumpulkan dari sumber primer dan sekunder. 400 salinan kuesioner diberikan kepada responden dan 357 salinan kuesioner berhasil dikembalikan yang digunakan sebagai dasar untuk analisis penelitian. Regresi kuadrat terkecil biasa adalah alat statistik yang digunakan dalam menganalisis data. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang merupakan semangat kerja karyawan. Disimpulkan pada catatan bahwa karyawan tidak puas dengan kondisi kerja organisasi, terbukti dalam tanggapan mereka. Disarankan bahwa manajemen perusahaan harus menyediakan kondisi kerja yang baik bagi para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan moral mereka.

18. Latif dkk (2013)

Penelitian oleh Latif dkk. Pada tahun 2013 yang berjudul “*Impact of employee’s job satisfaction on organizational performance*”. Masalah khusus yang tercakup dalam penelitian ini adalah untuk meneliti dampak kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Data dikumpulkan melalui melakukan survei lapangan terperinci menggunakan kuesioner dari kelompok manajemen, manajer senior, manajer, profesional, dan staf

pendukung dari lima organisasi sektor nirlaba. Analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

19. Ahmad dkk (2017)

Penelitian dilakukan oleh Ahmad pada tahun 2017 yang berjudul *“The Mediating Role Of Perceived Job Satisfaction In The Relationship Between Occupational Health & Safety And Employees’ Performance”*. Penelitian ini mencoba untuk mengeksplorasi apakah variabel independen (K3) memprediksi variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara langsung atau melalui variabel mediasi (Kepuasan Kerja) secara tidak langsung.

Ada bukti yang jelas bahwa K3 berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara positif terkait dengan kinerja. Gaji yang baik dan kompensasi yang baik merupakan faktor kunci dalam Kepuasan Kerja dan dengan cara ini seseorang dapat meningkatkan kinerjanya. Ada bukti jelas bahwa pelatihan secara positif terkait dengan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada gilirannya secara positif terkait dengan sebagian besar ukuran kinerja.

Keterlibatan dan partisipasi yang berarti dari karyawan dalam pelaksanaan dan pemeliharaan layanan K3 merupakan dasar untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. Kepuasan Kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara K3 dan

Kinerja Karyawan. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat berkinerja buruk meskipun praktik K3 sudah mapan di tempat kerja.

20. Tengilimoglu dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk. (2016) adalah penelitian berjudul "*The Effect Safety culture on Safety performance: Intermediary Role of Job Satisfaction*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey. Peneliti menyebarkan kuesioner pada sebuah perusahaan tambang di kota Kutahaya dengan sampel 358 pekerja, Turki. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya keselamatan kerja dan keselamatan kinerja, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening.

21. Yusuf dkk (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk pada tahun 2012 yang berjudul "*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian

hipotesis penelitian untuk menghasilkan kesimpulan umum dengan menggunakan analisis jalur. Data diperoleh dari survei pada objek penelitian menggunakan metode kuesioner. Dalam penelitian ini ada tiga variabel, keselamatan dan kesehatan kerja atau OSH (variabel X), kinerja karyawan (variabel Y), dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Z intervening. Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi di PMR yang berlokasi di Jalan Segoro Madu, Gresik, Indonesia. Jumlah karyawan produksi saat ini adalah 250 orang. Agar representatif, maka prosedur pengambilan sampel harus sesuai. Untuk tujuan ini, kami menggunakan teknik pengambilan sampel acak dan mengambil sampel dari 20% populasi yang berjumlah sebanyak 50 responden. Pengujian hipotesis sebelumnya mendukung hipotesis pertama dan sesuai dengan pendapat bahwa jika OSH dapat diterapkan dan dipertimbangkan secara serius, perusahaan diharapkan dapat mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat muncul di tempat kerja. Selain itu OSH juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ini mirip dengan pernyataan bahwa kebijakan OSH perusahaan adalah investasi dalam sumber daya manusia, tidak hanya berkaitan dengan keselamatan fisik di tempat kerja tetapi juga karena itu juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Karyawan yang puas akan memiliki kinerja yang baik. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat jika kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaan mereka dan kepuasan kerja merupakan pendorong utama moral

karyawan, disiplin, dan kinerja kerja mereka dalam mendukung realisasi tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas tinggi dan motivasi tinggi.

22. Mulyantoro dkk (2018)

Selanjutnya penelitian oleh Mulyantoro dkk pada tahun 2018 yang berjudul “*Analysis Of Influence Of OSH (Occupational Safety And Health) And Job Satisfaction To Employee Performance With Commitment Organizational As Intervening Variable*”. Latar belakang dari penelitian ini adalah tingginya tingkat kecelakaan kerja karyawan di PT Ansaf Inti Resource. Niat tinggi untuk berhenti dan mempekerjakan karyawan dianggap karena ketidakpuasan kerja yang akan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mengganggu produktivitas di perusahaan. Melalui ini, menarik untuk dipelajari. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode lapangan menggunakan 187 responden.

Hasil dari penelitian ini adalah OSH (*Occupational Health and Safety*) yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. OSH juga mempengaruhi Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja dan Kinerja

Karyawan. Selanjutnya, Kepuasan Kerja memiliki efek positif terhadap Kinerja Karyawan.

23. Wibowo (2016)

Selanjutnya penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)” oleh Wibowo (2016). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

24. Gamal dkk

Penelitian yang dilakukan oleh Gamal dkk. Pada tahun 2017 berjudul “JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK SAFETY AND HEALTH (K3) AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel untuk penelitian ini adalah 86 karyawan di CV Purindah Lawang Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Data tersebut diperoleh dari responden yang mengumpulkan alat data, yaitu kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Dalam penelitian ini, ada empat variabel, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja adalah mediator untuk meningkatkan efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, kepuasan kerja yang tinggi dibutuhkan oleh karyawan di setiap perusahaan.

25. Juwita (2017)

Penelitian oleh Kristin Juwita pada 2017 yang berjudul “KEPUASAN KERJA MEMEDIASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Total populasi dalam penelitian ini adalah 250 karyawan produksi dengan 69 responden sebagai sampel dan menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur, hasil yang menunjukkan peran penting keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang lemah antara keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

26. Bahari dan Brahim (2013)

Penelitian oleh Bahari dan Brahim pada tahun 2013 berjudul "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BEHAESTEX GRESIK". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen maintenance PT. Behaestex Gresik. Populasi pada penelitian ini berjumlah 181 karyawan. Diambil 64 sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penemuan yang didapat dalam penelitian

ini adalah Berdasarkan analisis regresi sederhana yang lakukan menunjukkan bahwa variabel x yakni keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Behaestex Gresik. Temuan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Kularathna, W.K.H.U. dan Perera, G.D.N (2016)</p> <p><i>The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka</i></p> <p>3rd International HRM Conference, Vol.3, No.1, 08th October, 2016</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Mitchison & Papadakis 1999), (Mathis & Jackson 2003)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Leap dan Crino 1993)</p>	<p>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.</p>
2.	<p>Florence Sembe dan Amos (2017)</p> <p><i>Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University</i></p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Bamutire, B. M. 2007)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Gavin, T. & Vinten, G. 2005)</p>	<p>Praktik-praktik manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan.</p>

	<p><i>Campuses in Nakuru Town, Kenya</i></p> <p>Journal of Human Resource Management</p> <p>2017; 5(5): 70-77</p>		
3.	<p>Mihiravi, D.P. and Perera, G.D.N (2016)</p> <p><i>Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District</i></p> <p>3rd International HRM Conference, Vol.3, No.1, 08th October, 2016</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Siegrist 1996 & Crossman and Abou (2003)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Nankervis et al. 2005)</p>	<p>Praktik keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja.</p>
4.	<p>Gonca Kilic dan Murat Selim (2009)</p> <p><i>The Effects Of Occupational Health And Safety Risk Factors On Job Satisfaction In Hotel Enterprises</i></p> <p>Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review 9 (3) 2009: 903-921</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Yılmaz, 2009; 55) & (Öncü, 2008)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Kozak, 2006;168) & (Akıncı, 2002; 2)</p>	<p>Menurut analisis di atas diharapkan bahwa selama tingkat risiko pada kesehatan dan keamanan kerja meningkatkan tingkat kepuasan karyawan akan menurun.</p>
5.	<p>Anu Gupta dan Devina Upadhyay (2012)</p> <p><i>Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction</i></p> <p>IJSR - International Journal Of Scientific Research</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Mitchison dan Papadakis, 1999)</p> <p>2. Kepuasan kerja (Dhalwali, 2002)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dari keselamatan kerja pada kinerja</p>

6.	<p>Kahfiardi Fajri Hamidah Nayati Utami Arik Prasetya (2017)</p> <p>PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1 Mei 2017</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Luthan, 2006) 2. Kesehatan Kerja (Mathis dan Jackson, 2009) 3. Kinerja (Mangkunegara, 2007) 4. Keselamatan Kerja (Rivai dan Sagala, 2009)</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.</p>
7.	<p>Eric Omondi Oluoch (2015)</p> <p><i>Effect Of Occupational Safety And Health Programmes On Employee Performance At Kenya Power Company Limited</i></p> <p>Department Of Business Administration School Of Business, University Of Nairobi.</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Taderera, 2012) & Hinze (1997) 2. Produktivitas (Naidoo & Willis 2002) & Boyd (2003)</p>	<p>Program kesehatan dan keselamatan memiliki efek positif pada kinerja karyawan.</p>
8.	<p>D. O. Putri, B. Triatmanto, dan S. Setiyadi (2017)</p> <p><i>The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company</i></p>	<p>1. Keselamatan Kerja (occupational safety legislation no.1 of 1970 Article 2)</p>	<p>Kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

	International Conference on Industrial and System Engineering (IconISE) 2017	2. Produktivitas (Hasibuan M 2011 & Simamora H 2004)	
9.	<p>Patrick Gbadago, Sedem N. Amedome & Ben Q. Honyenuga (2017)</p> <p><i>The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital</i></p> <p>Publisher: Global Journals Inc. (USA) Volume 17 Issue 5 Version 1.0 Year 2017</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Fitzgerald, 2005)</p> <p>2. Produktivitas (Gabriel et al. 2013 & Ward et al. 2008)</p>	Ada pengaruh positif antara ukuran K3 di rumah sakit dan kinerja karyawan.
10.	<p>Abihud Greeperson (2013)</p> <p><i>The Impacts Of The Health And Safety Programmes On The Organization Performance: A Case Study Of Arusha Airport Authority</i></p> <p>A Research Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Human Resource Management Of The Open University Of Tanzania (2013)</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Alli, B. O.,2008) & (Elgstrand, K., and Petersson, N. F., 2009)</p> <p>2. Produktivitas (Brown et al 1991)</p>	Ada kontribusi OHS yang lebih besar pada peningkatan produksi, keuntungan bagi organisasi, dan kepuasan kepada karyawan.
11.	<p>Ezekiel M. Makori, O. M. J. Nandi, J. K. Thuo dan Kadian W. Wanyonyi</p> <p><i>Influence of occupational health and safety</i></p>	1. Kesehatan dan Keselamatan (Schuler and Huber, 1993)	Terdapat pengaruh positif moderat antara program kesehatan dan keselamatan kerja

	<p><i>programmers on performance of manufacturing firms in Western Province, Kenya</i></p> <p>African Journal of History and Culture (AJHC) Vol. 4(4), pp. 46-58, May 2012</p>	2. Kinerja (Casio W, 1996)	(OHSP) dan kinerja organisasi perusahaan.
12.	<p>Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. Kosasih Zen (2017)</p> <p>PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH</p> <p>JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017</p>	<p>1. Kesehatan Kerja (Mondy dan Noe III, 2005)</p> <p>2. Keselamatan Kerja (Mangkunegara, 2009)</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih</p>
13.	<p>Alamdard Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed (2011)</p> <p><i>Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan.</i></p> <p>African Journal of Business Management Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Nguyen et al.,2003)</p> <p>2. Kinerja (Gneezy and Rustichini, 2000; Gardner et al., 2004; Tessema and Soeters, 2006)</p>	<p>Aspek - aspek seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan mempengaruhi kepuasan dan kinerja.</p>

14.	<p>M. D. Pushpakumari (2008)</p> <p><i>The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis</i></p> <p>Forum Kota Terkenal Juni 2008</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Saiyaden, 1993 & Organ and Hammer 1991)</p> <p>2. Produktivitas (Porter and Lawler, 1974 & Cummings 1970)</p> <p>3. Kepuasan Kerja – Kinerja (Carroll, Keflas dan Watson 1964)</p>	<p>Ada dampak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di organisasi.</p>
15.	<p>Mohammed Inuwa (2016)</p> <p><i>Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach</i></p> <p>The Millennium University Journal; Vol. 1, No. 1; 2016</p>	<p>1. Kinerja Karyawan (Ahmad and Shahzad 2011), Anitha (2013), Thomas and Feldman (2010)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Aziri 2011), Kaliski (2007), George and Jones (2008)</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, itu jelas menandakan bahwa dan peningkatan tingkat kepuasan kerja staf juga akan menyebabkan peningkatan dan kinerja yang lebih tinggi..</p>
16.	<p>Ch. Platis,, P. Reklitis, S. Zimeras (2014)</p> <p><i>“Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services”</i></p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Doef, Mbazzi, Verhoeven 2012)</p> <p>2. Kepuasan Kerja – Kinerja (Hanan, 2009)</p>	<p>Khususnya untuk layanan perawatan kesehatan, perasaan pribadi, pendapatan (Kepuasan Kerja) dan bahkan sikap perawat memainkan peran</p>

	Procedia - Social and Behavioral Sciences 175 (2015) 480 – 487		penting dalam kinerja mereka.
17.	<p>Theresa Ifeyinwa Ndulue dan Henry Chinonso Ekechukwu (2016)</p> <p><i>“IMPACT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES PERFORMANCE: A STUDY OF NIGERIAN BREWERIES PLC KADUNA STATE BRANCH, NIGERIA ”</i></p> <p>Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review</p> <p>Vol. 5, No.11, July 2016</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Locke, R.M. 2002)</p> <p>2. Kinerja (Nmadu, G. 2013)</p> <p>3. Komitmen Organisasi (Maslow, A. 1943)</p>	Ada hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang merupakan semangat kerja karyawan.
18.	<p>Muhammad Shahzad Latif, Mushtaq Ahmad, Muhammad Qasim, Momal Mushtaq, Amber Ferdoos, Hummayoun Naeem (2013)</p> <p><i>Impact of employee's job satisfaction on organizational performance.</i></p> <p>European Journal of Business and Management www.iiste.org</p> <p>ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online)</p> <p>Vol.5, No.5, 2013</p>	<p>1. Kepuasan Kerja (Christina G. Chi, Dogan Gursoy, 2009)</p> <p>2. Kinerja (Mirvis, C. and Lawer, 1977)</p> <p>3. Motivasi (Hertzberg, F., 1987)</p>	Ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi.
19.	Iftikhar Ahmad, Abdul Sattar, Allah Nawaz (2017)	1. Kepuasan Kerja – Kinerja (Mardiana RY,	Kepuasan Kerja memainkan peran penting dalam

	<p><i>The Mediating Role Of Perceived Job Satisfaction In The Relationship Between Occupational Health & Safety And Employees' Performance</i></p> <p>Gomal Journal of Medical Sciences January-March 2017, Vol. 15, No. 1</p>	<p>Anis E, Novita S. J 2012;136-40) (Katsuro P, Gadzirayi CT, Taruwona M1, Mupararano S.Afr J Bus. 2010; 4: 26 44-51).</p>	<p>memperkuat hubungan antara K3 dan Kinerja Karyawan. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat berkinerja buruk meskipun praktik K3 sudah mapan di tempat kerja.</p>
20.	<p>Dilaver Tengilimoglu, Elif Celik dan Alper Guzel(2016)</p> <p><i>The Effect of Safety Culture on Safety Performance: Intermediary Role of Job Satisfaction</i></p> <p>British Journal of Economics, Management & Trade</p> <p>15(3): 1-12, 2016, Article no.BJEMT.29975</p> <p>ISSN: 2278-098X</p>	<p>1. Safety climate (Guldemund, 2007)</p> <p>2. Job Satisfaction (Baycan A, 1985)</p>	<p>– Terdapat pengaruh keselamatan kerja pada kinerja, keselamatan kerja pada kepuasan kerja</p> <p>– Terdapat pengaruh keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i></p>
21.	<p>Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, Oci Novita Sari (2012)</p> <p><i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)</i></p>	<p>1. Keselamatan Kerja (B.E.Hayes, P.Perander, T.Smeko, and J.Tack 1998), (A.Crossman and B.Abou. 2003)</p> <p>2. Perilaku Organisasi (S.P.Robbins. 2003)</p>	<p>Karyawan yang puas akan memiliki kinerja yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai</p>

	American Journal of Economics June 2012, Special Issue: 136-140		produktivitas tinggi dan motivasi tinggi.
22.	<p>Heri Mulyantoro (2018)</p> <p><i>Analysis Of Influence Of Osh (Occupational Safety And Health) And Job Satisfaction To Employee Performance With Commitment Organizational As Intervening Variable (Mining Industry Study On Pt. Ansaf Inti Resources, East Borneo, Indonesia)</i></p> <p>International Journal Of Business Quantitative Economics and Applied Management Research</p> <p>Volume-5, Issue-3, August 2018</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (Rivai 2004), Desler (2001)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Wibowo, 2016, Mangkunegara 2008, Luthan (2006)</p> <p>3. Komitmen Organisasi (Meyer 1990), Porter et al 1973)</p>	<p>K3 mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. K3 juga mempengaruhi Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Kepuasan Kerja memiliki efek positif terhadap Kinerja Karyawan.</p>
23.	<p>Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2016)</p> <p>PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING</p> <p>(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)</p>	<p>1. (Keselamatan Kerja, Mondy 2008)</p> <p>2. (Kesehatan Kerja, Menurut Mathias dan Jakson 2007)</p> <p>3. (Kepuasan Kerja, Robbins 2006 dan Hasibuan 2007)</p>	<p>1. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja Karyawan</p> <p>2. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam</p>

	Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016		mempengaruhi kinerja Karyawan 4. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja Karyawan
24.	Nadira Laraswati Gamal, Stefanus Yufra M. Taneo, Lidia Halim (2017) JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK SAFETY AND HEALTH (K3) AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE Journal of Applied Management (JAM) Volume 16 Number 3, September 2018 Indexed in Google Scholar	1. Kesehatan dan Keselamatan kerja (Mathis Jackson, 2002), Swasto (2011) 2. Kepuasan Kerja (Robbins dan Judge, 2011) 3. Kinerja: Mangkunegara (2013), Sinambela (2012)	Kepuasan kerja adalah mediator untuk meningkatkan efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
25.	Kristin Juwita (2017) “KEPUASAN KERJA MEMEDIASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” AKADEMIKA; Vol. 15. No.1 Februari 2017	1. Keselamatan Kerja (Menurut Handoko, 2008) 2. Kepuasan Kerja (Robbins, 2007)	Terdapat peran penting keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan pengaruh yang lemah antara keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja

			terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
26.	Chabib Bahari, Brahim (2013) PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BEHAESTEX GRESIK Volume 02, Nomor 02, Desember 2013 Hal 162 - 185	1. Keselamatan kerja (Mondy dan Noe, 2005), Mangkunegara, (2002), Mathis dan Jackson (2002) 2. Kinerja Rivai, (2004), Mangkunegara (2000)	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Snell & Bohlander, (2013) adalah proses mengelola talenta manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dan kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut BB.Mahaputra, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah prosesn menyelaraskan manusia dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Merupakan bagian daei proses manajemen yang fokus pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Singkatnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seni dalam memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengertian selanjutnya

menurut Badriyah (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Pengertian selanjutnya menurut Armstrong, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat digambarkan sebagai pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut B.B Mahaputra (2013) meliputi:

- a) Perencanaan
- b) Desain Pekerjaan dan Organisasi
- c) Seleksi dan Staffing
- d) Pelatihan dan Pengembangan
- e) Pengembangan organisasi
- f) Kompensasi dan Benefit
- g) Bantuan Karyawan
- h) Hubungan Industrial
- i) Riset Personel dan Sistem Informasi

Pendapat lain mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Snell&Bohlander (2013) adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan
- b) Rekrutmen
- c) Staffing
- d) Desain Pekerjaan
- e) Pelatihan dan Pengembangan
- f) Penilaian Kinerja
- g) Komunikasi
- h) Kompensasi
- i) Benefit
- j) Hubungan Industrial

2.2.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong (2010), Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai dan merupakan catatan prestasi seseorang. Pengertian selanjutnya menurut Robbins (2006) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Badriyah, (2013), Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2005), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

3. Indikator Kinerja

Sebagai indikator untuk mengukur kinerja menurut (Robbins, 2006) ada enam, diantaranya:

- 1) Kualitas Kerja yaitu hasil aktivitas yang dilakukan yang dapat memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas yaitu tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (bahan baku tenaga kerja, modal, teknologi) dimaksimalkan untuk menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan.
- 5) Kemandirian yaitu tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas. Berarti keterlibatan pengawas dalam mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan menjadi semakin sedikit. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan.
- 6) Komitmen Kerja adalah kondisi dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan, tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan.

Sedangkan indikator kinerja menurut Mathis & Jackson (2009) yaitu :

1) Kuantitas Output yaitu, jumlah yang dihasilkan dalam bekerja, terdiri dari:

- Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- Menetapkan target pekerjaan

2) Kualitas Output yaitu, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, terdiri dari:

- Ketelitian dalam pengerjaan
- Disiplin kerja
- Ketaatan dalam prosedur kerja
- Dedikasi dalam bekerja
- Mengikuti aturan-aturan

3) Ketepatan waktu, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyarat, terdiri dari:

- Bekerja secara konsisten
- Bekerja dengan benar dan akurat

4) Kehadiran ditempat kerja, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari:

- Datang ke kantor tepat waktu
- Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja

kecuali untuk urusan pekerjaan

5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, terdiri dari:

- Dapat bekerjasama dengan semua orang
- Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkankerja sendiri.

4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2014) metode penilaian kinerja dikelompokkan menjadi metode tradisional dan metode modern sebagai berikut :

a. Metode tradisional

Metode ini merupakan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan yang diterapkan secara sistematis atau tidak sistematis.

Yang termasuk dalam metode penilaian tradisional diantaranya :

1) *Rating scale*

Metode *Rating Scale* ini menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Karakteristik Karyawan yang dinilai adalah seperti kepemimpinan, ketergantungan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, stabilitas emosi, loyalitas, kerjasama, pengetahuan dan kemampuan mengerjakan tugas yang dibebankan.

2) *Employee comparison*

Metode *Checklist* atau Metode Daftar Periksa adalah metode penilaian kinerja yang terdiri dari serangkaian standar kerja yang berbentuk pernyataan dengan pertanyaan dan jawaban “ya” atau “tidak” yang telah disiapkan oleh departemen SDM.

3) *Check list*

Metode ini adalah metode penilaian yang memusatkan perhatiannya pada perilaku kritis atau insiden

penting baik perilaku/insiden yang positif maupun perilaku/insiden yang negatif.

4) *Freedom essay*

Dalam metode *Essay* ini, penilai menulis uraian tentang kekuatan, kelemahan, kecerdasan, kehadiran, sikap, efisiensi kerja, perilaku, karakter dan potensi bawahannya.

5) *Critical incident*

Metode Ranking adalah metode penilaian dengan membandingkan satu karyawan dengan karyawan lainnya kemudian diurutkan berdasarkan peringkat atau ranking dari yang tertinggi hingga yang terendah atau dari yang terbaik hingga yang terburuk.

b. Metode modern

Metode modern merupakan pengembangan dari metode tradisional untuk menilai kinerja karyawan. Berikut yang termasuk dalam metode penilaian modern:

1) *Assesment Centre*

Metode ini dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam organisasi.

2) *Management by Objective (MBO)*

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan

kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian tujuan perusahaan.

3) *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor karyawan dinilai sebagai aset jangka panjang sehingga tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.2.3 Keselamatan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Selanjutnya menurut Bangun (2012) keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja untuk setiap pekerja. Yaitu perlindungan yang mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Sedangkan pengertian keselamatan kerja menurut Mondy (2008) merupakan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2.3.2. Tujuan Program Keselamatan Kerja

Penting bagi perusahaan untuk menjaga keselamatan kerja karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja menurut Suma'mur (2001) diantaranya sebagai berikut :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

2.2.3.3. Peraturan Tentang Keselamatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No.1 tahun 1970 pasal 3 (ayat 1), ditentukan syarat – syarat keselamatan kerja yang yang ditentukan pemerintah untuk:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.

- h) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.2.3.4. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Werner (2011) Keselamatan kerja menunjuk pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Indikator keselamatan kerja yakni: 1) Pencegahan kecelakaan, meliputi merancang pekerjaan, meninjau peralatan, menerapkan program

keselamatan kerja dan penyediaan peralatan perlindungan diri. 2) Mengawasi tingkat keselamatan kerja, meliputi, mendata kecelakaan yang terjadi, membuat laporan kejadian kecelakaan kerja berdasar data lapangan.

2.2.4 Kesehatan Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas yang dilakukan karyawannya sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman demi terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Kemudian menurut Werner (2011) pekerja yang tidak sehat dapat meningkatkan pengeluaran perusahaan. Dengan meningkatkan kesehatan pekerjanya, maka dapat mencegah pengeluaran yang terlalu banyak tersebut. Kerugian karena penyakit tersebut antara lain:

- a) Produktivitas menurun karena sakit
- b) Produksi terganggu karena ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai
- c) Asuransi yang meningkat

Pengertian selanjutnya Menurut Mondy (2008) kesehatan kerja adalah hal yang merujuk pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosiaonal. Kesehatan kerja merupakan program yang memperhatikan kesehatan karyawan yang mungkin terganggu oleh kegiatan perusahaan.

2.2.4.2. Tujuan Kesehatan Kerja

UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengatur tentang kesehatan kerja yang sangat penting untuk melindungi pekerja agar terbebas dari gangguan kesehatan, serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Sebagaimana diatur dalam Bab XII Pasal 164 berikut:

- 1) Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.
- 2) Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pekerja di sektor formal dan informal.
- 3) Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi setiap orang selain pekerja yang berada di lingkungan tempat kerja.
- 4) Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku juga bagi kesehatan pada lingkungan tentara nasional Indonesia baik darat, laut, maupun udara serta kepolisian Republik Indonesia.

- 5) Pemerintah menetapkan standar kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).
- 6) Pengelola tempat kerja wajib menaati standar kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan menjamin lingkungan kerja yang sehat serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja.
- 7) Pengelola tempat kerja wajib bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2.4.3. Indikator Kesehatan Kerja

Indikator kesehatan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) di antaranya: 1). Pengaturan udara, meliputi pergantian udara di ruang kerja yang baik, dan suhu udara yang dikondisikan pengaturannya. 2). Pengaturan pencahayaan dan penerangan yang meliputi pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja dan terdapat pengaturan penerangan. 3). Kondisi fisik pegawai, meliputi kondisi alat indera, stamina pegawai yang sehat, fisik pegawai yang stabil, dan program jaminan kesehatan.

Sedangkan menurut Manullang (2000), indikator kesehatan kerja meliputi: a. Lingkungan kerja secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal seperti kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja, sistem pembuangan sampah dan

limbah industri, b. Sarana kesehatan tenaga kerja. Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi, c. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.2.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terkait dengan pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins (2007) yaitu sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengertian selanjutnya menurut Luthans (2006) adalah suatu keadaan emosi positif seseorang karyawan yang dihasilkan dari hasil suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seseorang. Apabila kenyataan yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan timbul ketidakpuasan. Penting bagi perusahaan untuk memantau kepuasan kerja karyawannya terkait dengan pengaruhnya terhadap baik tidaknya kinerja karyawan.

2. Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

- a. Faktor yang menyebabkan ketidakpuasan diantaranya kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, berhubungan dengan supervisor, kondisi kerja, upah, status, dan keamanan.
- b. Faktor yang cenderung menyebabkan kepuasan diantaranya prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Kepuasan dengan gaji.

- 1) Puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini.
- 2) Gaji yang diterima sangat memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban.
- 3) Puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang diterima.

b. Kepuasan dengan kondisi kerja.

- 1) Merasa puas karena perusahaan memperhatikan keselamatan di tempat kerja.
- 2) Merasa puas karena perusahaan memiliki alat pencegahan dan alat pertolongan yang memenuhi persyaratan.
- 3) Merasa puas karena perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja.

c. Kepuasan dengan rekan kerja.

- 1) Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.
- 2) Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi.
- 3) Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
- 4) Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.
- 5) Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

d. Kepuasan dengan penyelia.

- 1) Penyelia selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.
- 2) Komunikasi antar penyelia dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.
- 3) Penyelia bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.
- 4) Penyelia secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

- 1) Merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.
- 2) Pekerjaan yang dilakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian.
- 3) Pekerjaan yang diberikan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan dimasa yang akan datang.

Pendapat lain menurut Luthans (2006), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan pekerjaan yang dapat membuat karyawan dihargai.

b. Upah/gaji

Bila insentif dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, kemungkinan dapat meningkatkan kepuasan.

c. Promosi

Karyawan akan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan secara optimal.

d. Supervisi.

Karyawan lebih menyukai supervisi yang adil, terbuka dan maubekerjasama dengan bawahan mereka.

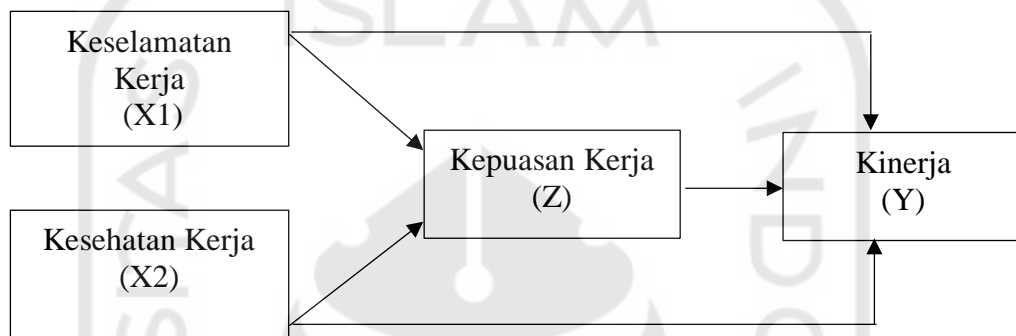
e. Kelompok kerja

Kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan salah satu sumber kepuasan kerja bagi individu karyawan.

f. Kondisi kerja/lingkungan kerja

Kondisi kerja bagus akan lebih meningkatkan kenyamanan karyawan, namun bila kondisi kerja tidak aman, sulit pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

2.3 Kerangka Penelitian



Keterangan:

- 1) Variabel Independen adalah (X1) dan (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam kerangka penelitian ini yang ditunjukkan sebagai variabel independen adalah Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2).
- 2) Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya. Dalam kerangka penelitian ini yang ditunjukkan sebagai variabel dependen adalah Kinerja.
- 3) Variabel Intervening (Z) adalah sebagai variabel penengah antara variabel independen dan dependen. Dalam kerangka penelitian ini yang ditunjukkan sebagai variabel intervening adalah Kepuasan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (1993), hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara tentang masalah penelitian, sampai dibuktikan oleh data yang dikumpulkan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013), hipotesis merupakan hubungan logis yang diperkirakan di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berikut dasar penyusunan hipotesis dalam penelitian ini:

2.4.1 Hubungan Keselamatan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kularathna dkk (2016) menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan adalah positif. Yang berarti bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat. Penelitian lain oleh Sembe dan Ayu pada (2017) mengungkapkan bahwa praktik praktek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mihravi dkk (2016) menemukan bahwa praktik keselamatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Penelitian oleh Gupta dan Upadhyay (2012), Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Kemudian Kilic dan Selim yang melakukan penelitian pada tahun (2009). Menurut analisis yang dinyatakan di atas diharapkan bahwa selama tingkat risiko pada kesehatan

dan keamanan kerja menurun, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncul hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

H1 : Terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

2.4.2 Hubungan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Mihravi dkk (2016) menemukan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Kemudian Kilic dan Selim yang melakukan penelitian pada tahun (2009). Menurut analisis yang dinyatakan di atas diharapkan bahwa selama tingkat risiko pada kesehatan dan keamanan kerja menurun, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Penelitian lain oleh Sembe dan Ayu pada (2017) mengungkapkan bahwa praktik praktek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kularathna dkk (2016) menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan adalah positif. Yang berarti bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Fajri dkk (2017) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncul hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kepuasan kerja.

2.4.3 Hubungan Keselamatan Kerja Pada Kinerja

Penelitian oleh Oluoch pada tahun (2015) Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara program kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk pada tahun (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Gbadago pada tahun (2017) hasilnya membuktikan bahwa ada hubungan positif antara ukuran K3 dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Greepherson pada tahun (2013). Temuan menunjukkan bahwa bahwa ada kontribusi yang lebih besar pada penerapan K3 terhadap peningkatan produksi. Selanjutnya Elphiana dkk (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncul hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja.

H3 : Terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja.

2.4.4 Hubungan Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Penelitian oleh Makori dkk (2012) Temuan penelitian menunjukkan pengaruh positif antara program kesehatan dan keselamatan kerja (OHSP) dan kinerja organisasi perusahaan. Penelitian selanjutnya oleh Putri dkk pada tahun (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Oluoch

pada tahun (2015) Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara program kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh pada tahun (2013). Temuan menunjukkan bahwa bahwa ada kontribusi yang lebih besar pada penerapan K3 terhadap peningkatan produksi. Dan penelitian yang dilakukan oleh Gbadago pada tahun (2017) hasilnya membuktikan bahwa ada hubungan positif antara penerapan K3 dan kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncul hipotesis terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja.

H4 : Terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja.

2.4.5 Hubungan Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Penelitian oleh Khan dkk pada tahun (2011). Disimpulkan dari studi bahwa aspek-aspek kepuasan seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan; mempengaruhi kinerja pekerjaan. Selanjutnya adalah penelitian oleh Pushpakumari pada tahun (2008). Data analisis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Inuwa pada tahun (2016). Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ch. Platis dkk pada tahun (2014). Analisis komponen utama menunjukkan bahwa untuk kepuasan kerja adalah parameter yang paling penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Latif dkk (2013). Analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif

antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncul hipotesis terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja.

H 5 : Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja

2.4.6 Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Kerja

Penelitian dilakukan oleh Ahmad pada tahun (2017), ada bukti yang jelas bahwa K3 berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara positif terkait dengan kinerja. Kemudian penelitian oleh Yusuf dkk pada tahun (2012). Diperoleh hasil bahwa Keselamatan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Selanjutnya penelitian oleh Mulyantoro dkk pada tahun (2018). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa OSH (*Occupational Health and Safety*) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian selanjutnya oleh Wibowo (2016) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncul hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H6: Terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2.4.7 Hubungan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian dilakukan oleh Ahmad pada tahun (2017), ada bukti yang jelas bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara positif terkait dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk. (2016). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan signifikan antara kesehatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan

kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*. Kemudian penelitian oleh Yusuf dkk pada tahun (2012). Diperoleh hasil bahwa Kesehatan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas tinggi. Penelitian oleh Wibowo (2016) menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Selanjutnya penelitian oleh Mulyantoro dkk pada tahun (2018). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa OSH (*Occupational Health and Safety*) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncul hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H7: Terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.