

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka dan Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1 Keamanan Kerja**

Menurut Muh Rezky dan Azma, (2019:1), Keamanan dan Keselamatan Kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan keamanan dan keselamatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dihindari.

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/asset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun yang berada di luar lingkungan kantor. Upaya memberikan jaminan keamanan kerja tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja di dalam lingkungan kantor, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bekerja di lapangan, misalnya: Pegawai bank yang bertugas mengambil atau mengantarkan uang ke suatu tempat perlu mendapat pengawasan yang ketat untuk mengantisipasi tindak kejahatan. Menurut Undang-Undang Hukum Perdata, khusus mengenai keamanan kerja dijelaskan bahwa pihak kantor wajib mengatur dan memelihara ruangan, alat, dan perkakas, dimana kantor menyuruh Pegawainya melakukan pekerjaan sehingga para pekerja terlindung dari bahaya.

Keamanan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara psikologis para pegawai memerlukan faktor keamanan dirinya dalam bekerja. Dalam kenyataannya faktor keamanan bagi pegawai bukan hanya keamanan fisiknya saja, namun menyangkut keamanan bagi masa depannya. Secara teoritis dan hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena keamanan kerja menurut Soedarmadi dkk (2017:94) merupakan harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerja. umumnya dan

kesempatan karir jangka panjang. Artinya, jika apa yang menjadi harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi maka karyawan tersebut diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Mizar 2008 dalam Arninda (2019:4) *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Keselamatan Kerja merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* yang dirasakan terus menerus oleh karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk berpindah kerja yang semakin besar.

Menurut Hellgren 2002 dalam Arninda (2019:4) terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan. Kedua sisi yang berbeda dari *job insecurity* adalah untuk dijadikan pengalaman subjektif, berdasarkan pada persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, dan mengacu pada antisipasi dari peristiwa stress kehilangan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt 1984 dalam Arninda (2019:4) mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional

dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.
3. Karakteristik personal pekerja Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

### **2.1.2 Kesehatan**

Menurut Moenir 1983 dalam Ratih dan Bambang (2017:90) yang dimaksud dengan kesehatan kerja merupakan Sebuah usaha dan keadaan yang seorang individu mempertahankan kondisi kesehatannya saat dalam aktivitas bekerja. Kesehatan kerja digambarkan sebagai bentuk usaha-usaha danaturan-aturan untuk menjaga tenaga kerja/karyawan dari kejadian atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat buruh/karyawan tersebut melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. kesehatan kerja merupakan suatu usaha yang diterapkan sebuah aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan/tenaga kerja dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan buruh/karyawan, baik keadaan yang sehat,fiisik ataupun sosiial sehingga akan didapat kemungkinan bekerja lebih optimal dan produktif.

Mathis dan Jackson 2002 dalam Afrizal, dkk (2017:2) mengartikan kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum. Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Tujuan Kesehatan Kerja menurut Nuraini 2012 dalam Afrizal, dkk (2017:2-3) yaitu :

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan/kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya. Kesehatan kerja mempengaruhi manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Baik secara fisik maupun psikis yang meliputi : metode bekerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kecelakaan, penyakit ataupun perubahan dari kesehatan seseorang.

Menurut Mangkunegara 2009 dalam Kahfiardi dkk (2017:13) kesehatan kerja adalah kondisi yang menunjukkan bahwa seseorang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut Mondy 2008 dalam Kahfiardi dkk (2017:13) kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Selain itu pengertian kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Kesehatan kerja adalah usaha perusahaan untuk menjaga dan menumbuhkan tingkat kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial bagi seluruh karyawan pada level yang tinggi Pencegahan terjadinya penurunan kondisi sehat karyawan pada proses produksi dan lingkungan yang tercipta, memberikan perlindungan karyawan dan meminimalisir bahaya dan resiko pekerjaan yang dapat membuat kesehatan yang menurun. Melakukan pemeliharaan alat produksi dan pemberian perlindungan karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya di perusahaan sebagai bentuk penyesuaian terhadap tempat dan lingkungannya bekerja. Rancangan kesehatan kerja terdiri dari sehat

mental dan sehat fisik. Dimana aspek kesehatan adalah mencakup semua faktor termasuk dalam hal ini adalah lingkungan perusahaan tempat manusia bekerja.

menurut Swasto 2011 dalam Indah, dkk (2017:3) yaitu : Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan pegawai negeri atau pekerja bebas, Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktivitas kerja manusia. Menurut Eggy dan Bambang (2018:189) kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kesehatan kerja menurut Kuswana 2014 dalam Egy dan Bambang (2018:189) yaitu suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Menurut Mangkunegara (kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Ketentuan hukum mengenai kesehatan kerja juga terdapat dalam UU Kesehatan No. 23. Undang-Undang Kesehatan ini menegaskan tentang hal-hal berikut ini.

- 1) Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
- 2) Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
- 3) Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
- 4) Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) ditetapkan dengan peraturan Pemerintah.

Menurut Tritama, dkk (2015:114) kesehatan kerja merupakan Keadaan sehat, baik secara fisik, mental tual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Menurut Mondy dalam Tritama, dkk (2015:114) Kesehatan Kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Kesehatan

kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

### **2.1.3 Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan kantor. Setiap Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja Pegawai. Adapun pengertian dari keselamatan kerja itu sendiri menurut Bennett N.B. Silalahi dan Rumondang 1999 dalam Muh Rezky dan asma (2019:4) menyatakan Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Sedangkan keamanan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.

Keselamatan kerja merupakan persyaratan bagi kantor untuk menyiapkan dana bagi Pegawai yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Untuk itu kantor harus dapat menciptakan suatu lingkungan tempat kerja yang memenuhi persyaratan dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kantor harus mengetahui berbagai ketentuan dan peralatan yang akan digunakan sebagai sarana prasarana untuk Pegawai yang aman. Program keselamatan kerja tidak berarti kantor menetapkan kebijakannya yang konstan dan berlaku diseluruh kantor. Dalam rangka keselamatan kerja dibutuhkan pula kebijakan dari pimpinan kantor tentang maksud melindungi keselamatan kerja bagi para Pegawai dalam kantor tersebut.

Menurut Ratih dan Bambang (2017:90) keselamatan kerja adalah situasi dimana pekerja merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja dan berpengaruh kepada produktivitas dan kualitas bekerja. Rasa nyaman muncul dalam diri buruh atau karyawan, apakah buruh merasa nyaman dengan alat pelindung diri untuk keselamatan kerja, alat-alat yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang diperoleh saat bekerja.

Menurut Daryanto 2003 dalam Afrizal, dkk (2017:2) Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara 2009 dalam Afrizal, dkk (2017:2) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang

aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Indikator keselamatan kerja adalah :

1. Lingkungan kerja secara fisik

- a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas batas, dan peringatan yang cukup.
- b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. 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.

2. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe 2005 dalam Tritama,dkk (2015:114) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.”

Menurut Suharti dan Elna (2017:481) Keselamatan adalah suatu keadaan aman, dalam suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, politis, emosional, pekerjaan, psikologis, ataupun pendidikan dan terhindar dari ancaman terhadap faktor-faktor tersebut. Keamanan kerja merupakan keadaan psikologis di mana para pekerja berharap dapat memperoleh rasa aman pada kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan dalam sebuah organisasi. Keamanan Kerja juga didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Swasto 2011 dalam Indah, dkk (2017:3) berpendapat, tujuan program keselamatan kerja yaitu Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup, Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja, Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien keselamatan kerja merupakan strategi perusahaan dalam memberikan jaminan keselamatan kepada karyawannya dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.4 Perilaku Kerja**

Menurut Gilang dan Muhammad (2017:195) Perilaku adalah sebuah respon dari diri sendiri terhadap suatu obyek atau benda yang ada disekitarnya. Seperti halnya dengan tenaga kerja, mereka melakukan suatu perilaku *safety* di kantor karena adanya suatu obyek/ alat pelindung diri yang mempengaruhi mereka bahwa apabila mereka memakainya mereka akan aman dan selamat sehingga terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat membuat kerugian seperti penderitaan fisik (perasaan trauma, cacat, kematian dan rasa bersalah), kerusakan benda seperti mesin produksi, perlengkapan produksi, terjadi keributan dan kepanikan, produksi tidak sesuai target dan lain-lain nya.

Perilaku dalam bekerja dibagi menjadi dua yaitu, perilaku *safety* dan perilaku *unsafety*. perilaku *safety* adalah sebuah perilaku yang mempunyai risiko terjadinya kecelakaan kerja yang sangat rendah, dimana para tenaga kerja sudah menggunakan alat pelindung diri seperti helm *safety*, sepatu *safety*, dan earplug.

Sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan selamat. Perilaku *unsafety* adalah suatu perilaku dimana risiko terjadinya kecelakaan kerja pada tenaga kerja sangat tinggi, hal ini dikarenakan tenaga kerja tidak menggunakan alat pelindung diri yang sudah diatur ditempat kerja oleh perusahaan Ayu dkk.2017 dalam Gilang dan Muhammad (2017:195)

Beberapa penelitian berhasil membuktikan bahwa variabel berperilaku berpengaruh pada kinerja organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik *safety* dengan gaya kepemimpinannya akan berupaya memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mau berperilaku selama dalam bekerja Hafizah 2014 Dalam Huda, dkk (2016:54).

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas Antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar.

Menurut Hafizah 2014 dalam Usep, dkk (2016:54) Perilaku manusia merupakan refleksi dari berbagai kejiwaan, seperti pengetahuan, keinginan, minat, emosi, kehendak, berfikir, motivasi, persepsi, sikap, reaksi dan sebagainya. Perilaku dapat diartikan suatu respon seseorang terhadap rangsangan dari luar kemudian dinyatakan bahwa respon yang diberikan berbentuk dua macam yaitu bentuk pasif atau tanpa tindakan dan bentuk aktif dengan suatu tindakan, sedangkan perubahan perilaku mengikuti tahap-tahap, yaitu proses perubahan pengetahuan, sikap, dan perilaku, pengetahuan dan sikap adalah faktor internal. Perilaku pekerja juga bias diartikan sebagai tindakan yang dapat berupa kesalahan-kesalahan atau kelainan yang dilakukan oleh manusia.

Faktor-faktor yang memegang peranan dalam pembentukan perilaku dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi kebijakan manajerial (disain reaktor dan petunjuk reaksi reaktor), ketersediaan alat pelindung diri (APD), yaitu sepatu khusus, jas lab, masker, personal dosimetri, survey meter, alat dekontaminasi, dan lain-lain. Faktor internal

meliputi kebiasaan pekerja dalam bekerja seperti ketertiban dalam mengenakan film badge, tidak makan, minum dan merokok pada daerah radiasi, tidak bersenda gurau dalam menjalankan reaktor, kebiasaan membersihkan diri dan lain-lain.

Menurut Ginting, 2013 dalam Usep, dkk (2016:52). Perilaku manusia dapat disimpulkan sebagai refleksi kejiwaan untuk memberikan respon terhadap situasi diluar dirinya. Perilaku kesehatan manusia atau individu dipengaruhi faktor dasar yaitu factor yang menjelaskan alasan atau motivasi seseorang untuk berperilaku, faktor pendukung adalah faktor yang merupakan pendukung untuk berperilaku dan factor pendorong yaitu faktor lingkungan yang dominan dalam pembentukan perilaku. Tenaga kerja yang berperilaku sehat akan menghindari resiko terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja, faktor yang paling dominan sebagai penyebab terjadinya kecelakaan kerja di industry beresiko tinggi adalah karena perilaku kerja yang tidak selamat (Astuti, 2010), hasil analisa di tempat kerja menunjukkan bahwa 73 persen diantaranya disebabkan faktor perilaku kerja yang tidak selamat.

#### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Untuk mengadakan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian. Melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengukur resiko keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Keamanan Kerja.

**Tabel 2.1**  
**Rujukan Penelitian Terdahulu untuk variabel**  
**Kesehatan**

Judul Artikel	pengaruh kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. semen tonasa gerokgak jalan pelabuhan celukan bawang, bali.
Penulis	Kadek Dwi Nitayan dkk, 2017:207
Sumber	Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Volume 9 No.2 Tahun: 2017
Variabel dan Indikator	Variabel Independen : X1 : Kedisiplinan Kerja X2 : Kesehatan Kerja Variabel Dependen : Y : Optimalisasi Keamanan Kerja
Metode Analisis	Uji SPSS <i>Versi 16</i> Teknik analisis regresi linear berganda
Hasil Penelitian	Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier sederhananya adalah $Y = 6,835 + 0,632X_1 + 0,967X_2 + \varepsilon$ $R^2 = 74,7\%$ 1. Y = Optimalisasi Keamanan Kerja Variabel terkait yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Optimalisasi Keamanan Kerja, Nilainya akan

	<p>diprediksi oleh variabel Kedisiplinan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2).</p> <p>2. Bilangan konstanta = 6,835</p> <p>Konstanta (<math>\alpha</math>) sebesar 6,835 berarti bahwa setiap variabel Kedisiplinan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) tidak berubah atau konstanta, maka Optimalisasi Keamanan Kerja akan meningkat sebesar 6, 835</p> <p>3. <math>b_1 = 0,632</math></p> <p>Koefisien regresi X1 sebesar 0,632 artinya variabel kualitas kedisiplinan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel Optimalisasi keamanan kerja akan meningkat sebesar 0,632.</p> <p>4. <math>b_2 = 0,967</math></p> <p>Koefisien regresi X2 sebesar 0,967 artinya jika variabel kesehatan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel Optimalisasi Keamanan Kerja akan meningkat sebesar 0,967.</p>
<p>Hubungan Dengan Penelitian</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang mempunyai kesamaan yaitu adanya hubungan antara produktivitas Kesehatan Kerja terhadap Optimalisasi keamanan kerja.</p>

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

**Tabel 2.2****Rujukan Hasil Penelitian Terdahulu Untuk Variabel Pelayanan Keselamatan Kerja**

Judul Artikel	Optimalisasi Penggunaan Alat Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat Guna Menunjang Proses Bongkar Muat Di Pelabuhan Semen Indonesia Tuban
Penulis	Erika Dyah Savitria dan Andy Wahyu Hermantob (2019:2325)
Sumber	Program Studi KALK PIP Semarang, Jurnal Dinamika Bahari, Vol. 9 No. 2 Edisi Mei 2019.
Variabel dan Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimalisasi Penggunaan Alat</li> <li>- Tenaga Kerja Bongkar Muat</li> <li>- Optimalisasi Keselamatan Kerja</li> </ul>
Metode Analisis	Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tingkat penggunaan alat keselamatan kerja yang belum terlaksana secara optimal pada saat kegiatan bongkar muat di Pelabuhan Khusus PT. Semen Indonesia Tuban, masih ditemukan tenaga kerja bongkar muat yang tidak menggunakan alat keselamatan pada saat proses bongkar muat</li> <li>2. tenaga kerja bongkar muat adalah rendahnya tingkat kesadaran tenaga kerja bongkar muat dalam menggunakan alat keselamatan kerja serta kurangnya pelatihan tentang keselamatan dan</li> </ol>

	<p>kecelakaan kerja.</p> <p>3. Penambahan jumlah alat keselamatan kerja oleh pihak pelabuhan menjadi salah satu upaya untuk mengoptimalkan penggunaan alat keselamatan kerja pada tenaga kerja bongkar muat. Dengan tersedianya jumlah alat keselamatan kerja yang sesuai dengan jumlah tenaga kerja maka tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan tidak perlu berebut dalam menggunakan alat keselamatan kerja tersebut.</p>
Hubungan Dengan Penelitian	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang mempunyai kesamaan yaitu adanya hubungan antara keselamatan kerja terhadap Optimalisasi Keamanan kerja.

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

**Tabel 2.3**

**Rujukan Hasil Penelitian Terdahulu Untuk Variabel**

**Perilaku Kerja**

Judul Artikel	Analisis Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku, Dan Norma Subjektif Terhadap Perilaku Safety
Penulis	Gilang Dwi Prakoso, Mohammad Zainal Fatah, (2017:193)
Sumber	Universitas Airlangga, Surabaya, Jurnal promke, Vol.5 No 2 Desember 2017.
Variabel dan Indikator	<p>X1 : Sikap Tenaga Kerja</p> <p>X2 : Alata Pelindung Diri</p> <p>X3 : Perilaku Safety</p> <p>- Variabel Dependen</p> <p>Y : Optimalisasi Keamanan Kerja</p>
Metode	Uji SPSS <i>Versi 16</i>

Analisis	Penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Analitik kuantitatif
Hasil Penelitian	Hasil Penelitian ini yaitu Sikap, Kontrol Perilaku dan Norma memengaruhi Pekerjaan Secara Positif. Sikap, Kontrol Perilaku dan Norma juga memengaruhi niat untuk pergi secara negative. Temuan dalam penelitian ini juga membandingkan perbandingan dengan dimensi lain, Persetujuan transisi ditemukan lebih efektif pada Kontrol Perilaku
Hubungan Dengan Penelitian	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang mempunyai kesamaan yaitu adanya Perilaku Pekerja terhadap Optimalisasi Keamanan Kerja.

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

**Tabel 2.4**

**Rujukan Hasil Penelitian Terdahulu Untuk Variabel**

**Optimalisasi Keamanan Kerja**

Judul artikel	Pengaruh Keamanan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Majene.
Penulis	Muh Rezky Naim dan Asma (2019)
Sumber	STIE Yapman Majene Jurnal Mala'bi, Volume. 2 No. 1 September 2019. Indikator : - Keamanan - Keselamatan
Metode dan Indikator	Uji SPSS Versi 16 Metode Analisis Regresi Linier Berganda

<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan :</p> $Y = 10,061 + 0,172x_1 + 0,575x_2 + e$ $R^2 = 62,8\%$ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <math>Y =</math> Optimalisasi Keamanan Kerja Variabel terkait yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Optimalisasi Keamanan Kerja, Nilainya akan diprediksi oleh variabel keamanan (X1), Keselamatan Kerja (X2)</li> <li>2. Bilangan Konstanta = 10,061 Konstanta (<math>\alpha</math>) sebesar 10,061 berarti bahwa setiap variabel Keamanan Kerja (X1), Kesehatan (X2) berubah atau konstanta, pada Optimalisasi Kerja sebesar 10,061</li> <li>3. <math>b_1 = 0,172</math> Koefisien regresi X1 sebesar 0,172 artinya variabel kualitas Keamanan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel Optimalisasi Keamanan Kerja sebesar 0,172</li> <li>4. <math>b_2 = 0,575</math> Koefisien regresi X2 sebesar 0,575 artinya jika variabel Keselamatan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel Optimalisasi Keamanan Kerja meningkat sebesar 0,575.</li> </ol>
<p>Hubungan Dengan Penelitian</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang mempunyai kesamaan yaitu adanya pengaruh Keamanan, Keselamatan Kerja dan kinerja pegawai terhadap Optimalisasi Keamanan Kerja.</p>

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

**Tabel 2.5****Rujukan Hasil Penelitian Terdahulu Untuk Variabel Optimalisasi keamanan kerja**

Judul Artikel	Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kontrak
Penulis	Arninda, (2019:1)
Sumber	Universitas Tanjung Pura, JurnalEkonomi Bisnis, 2019
Variabel dan Indikator	Variabel Independen : X1 : Keamanan Kerja X2 : Kompensasi X3 : Tingkat Kerja Menurun X4 : Kinerja Karyawan Variabel Dependen : Y : Optimalisasi Keamanan Kerja
Metode Analisis	Analisis Penelitian Kuantitatif Kausal Komperatif
Hasil Penelitian	1. Variabel X1 (Keamanan Kerja) melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Job insecurity yang dirasakan terus menerus oleh karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk berpindah kerja yang semakin besar. 2. Variabel X2 (Kompensasi) hubungan antara organisasi dengan karyawan yang merupakan suatu kerja sama dalam kontrak psikologis, yaitu masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama

	<p>3. Variabel X3 (Keinginan Berpindah) kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.</p> <p>4. Variabel X4 ( Kinerja Karyawan) masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi 8 karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya</p>
Hubungan Dengan Penelitian	Variabel Opimalisasi Keamanan Kerja dalam penelitian ini digunakan sebagai rujukan untuk variabel Optimalisasi Keamanan Kerja.

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

## 2.2 Hipotesis

Sugiyono (2014) mengatakan dalam statistik, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Statistic adalah ukuran-ukuran yang dikenakan pada sampel, sedangkan parameter adalah ukuran-ukuran yang dikenakan pada populasi. Jadi hipotesis merupakan taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel.

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk memutuskan apakah akan menerima dan menolak. Hipotesis berdasarkan pada data yang diperoleh dari sampel. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

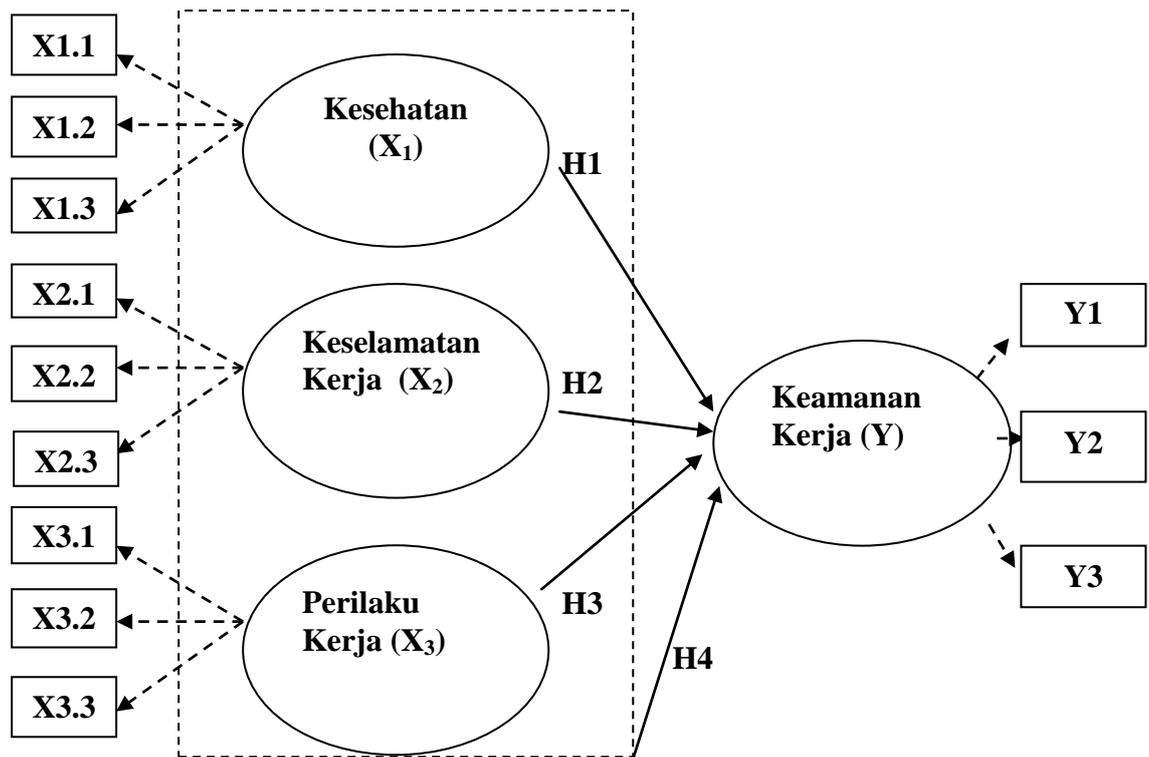
Hipotesis dalam usulan penelitian ini, antara lain :

H1 = Diduga faktor Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Kerja

- H2 = Diduga faktor Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Kerja
- H3 = Diduga faktor Perilaku Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Kerja
- H4 = Diduga faktor Kesehatan, Keselamatan dan Perilaku Kerja Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Kerja

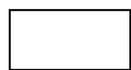
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Adapaun kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam skripsi ini akan digambarkan dalam diagram berikut:



**Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran**

**Keterangan :**



: Indikator



: Pengaruh



: Variabel



: Pengukur

**H**

: Hipotesis

Indikator Masing-Masing Variabel

**Indikator variabel independen (X1) Kesehatan:**

**(Kadek Dwi Nitayani dkk, 2017)**

- X1.1 : Kesehatan Kerja
- X1.2 : Lingkungan Kerja
- X1.3 : Kesesuaian Jam Kerja

**Indikator variabel independen (X2) Keselamatan Kerja:**

**(Erika Dyah Savitri dan Andy Wahyu Hermanto, 2019)**

- X2.1 : Aturan Kerja
- X2.2 : Peralatan Kerja
- X2.3 : Alat Perlindungan Diri (APD)

**Indikator variabel independen (X3) Perilaku Bekerja :**

**(Gilang Dwi Prakoso dan Mohammad Zainal Fatah, 2017 )**

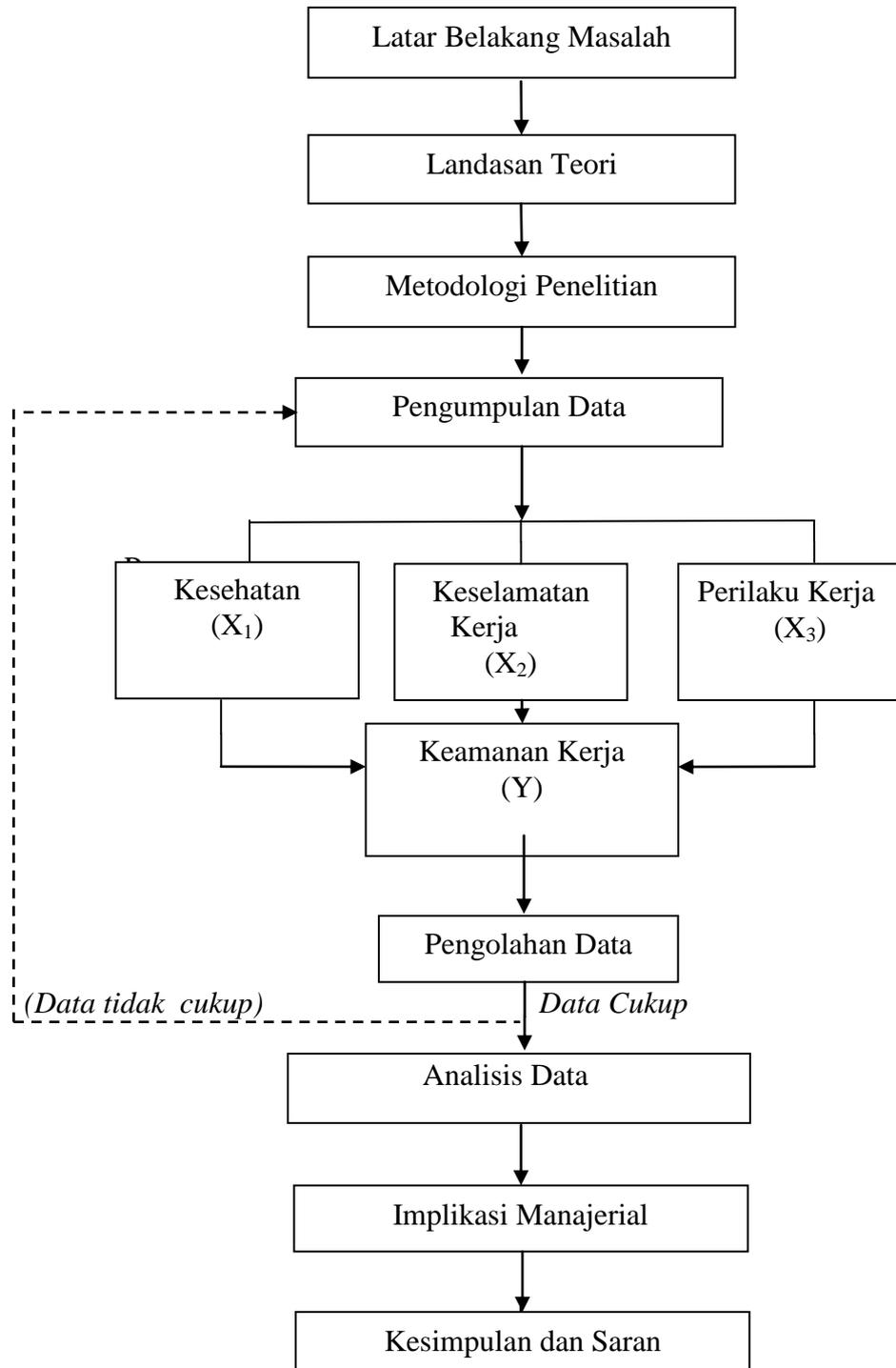
- X3.1 : Sikap Tenaga Kerja
- X3.2 : Kedisiplinan Kerja
- X3.3 : Perilaku Safety

**Indikator variabel dependen (Y) Keamanan Kerja :**

**(Muh Rezky Naim, 2019)**

- Y.1 : Keamanan
- Y.2 : Keselamatan Kerja
- Y.3 : Kondisi Lingkungan

## 2.4 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penelitian



**Gambar 2. 1 Diagram alur Penelitian**