

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Studi Pustaka**

Kesehatan kerja adalah upaya dan kaidah untuk menjaga kondisi perubahan dari peristiwa yang merugikan kesehatan, sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal. Sedangkan keselamatan kerja merupakan proteksi pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja (Parashakti & Putriawati, 2020). Perlunya karyawan PT. XYZ untuk memperhatikan keselamatan kerja supaya bisa bekerja dengan aman sehingga dapat meningkatkan hasil kerja (Fitriana & Wahyuningsih, 2017). Setiap perusahaan, pengusaha, pekerja serta pemerintah di seluruh dunia penting dan wajib untuk menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (Benny M.P Simanjuntak, 2019).

Setiap pekerja di bagian produksi kayu lapis selalu berhubungan dengan mesin, peralatan, dan tempat kerja yang kemungkinan akan menimbulkan kecelakaan kerja. Besar kecilnya risiko kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan PT. XYZ tergantung dari jenis bagian produksi, teknologi serta upaya pengendalian risiko (Panjaitan, 2017). PT. XYZ apabila pada proses produksi kayu lapis menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik maka dapat menghindari kecelakaan kerja, penyakit kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat (Nurainiyah & Agustapraja, 2016). Karyawan bagian produksi PT. XYZ dapat bekerja dengan sehat, aman, dan produktif apabila kerjanya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur serta menjalankan K3 (Fitriana & Wahyuningsih, 2017).

Proses produksi kayu lapis terdiri dari beberapa tahap dimulai dari proses awal yaitu pemotongan kayu atau log (*chain saw*), pengupasan (*rotary*), pengepresan (*hot press and cold press*), perakitan (*assembly*) dan terakhir proses *finishing*. Setelah semua proses produksi *plywood* selesai, produk jadi tersebut akan diperiksa oleh bagian *Quality Control* yang kemudian produk dengan kualitas baik dilakukan pengepakan dan pengiriman pada konsumen, dan setiap proses tersebut memiliki risiko kecelakaan kerja.

Menurut Panjaitan (2017) kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan dapat disebabkan karena dua faktor yaitu *human factor* (faktor manusia) seperti kurang hati-hati atau lalai dalam bekerja, tidak menggunakan APD dan *work environment factors* (faktor lingkungan) seperti lantai produksi, pencahayaan, dan suhu ruangan. Selain itu menurut (Rarindo, 2018) kecelakaan kerja yang terjadi dapat disebabkan karena kondisi mesin dan peralatan kerja serta kurangnya pengawasan dalam bidang keselamatan, kesehatan, dan keamanan pada sebuah perusahaan. Dalam proses produksi kayu lapis wajib menggunakan APD dikarenakan dapat memproteksi para pekerja. Selain itu APD tersebut juga dapat mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja (Hamdani dkk., 2018).

Menurut Jayaputra & Sriathi (2020) lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat dengan pekerja yang ada di dalam lingkungannya (Firdaus, 2017). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas seperti suasana nyaman, kebersihan tempat kerja, rekan kerja yang ramah, dan alat-alat perlengkapan kerja (Vira Sani Putri & Sary, 2020).

*Shift* kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan PT. XYZ menerapkan *shift* kerja dikarenakan produksi kayu lapis dengan jumlah yang besar sehingga dibagi menjadi tiga *shift* kerja. *Shift* kerja ini dapat membantu perusahaan PT. XYZ dalam proses produksi kayu lapis dikarenakan selama 24 jam PT. XYZ dapat melakukan proses produksi kayu lapis sehingga target produksinya juga dapat terpenuhi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan dan mengerjakan tugas pekerjaan, serta seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan (Vira Sani Putri & Sary, 2020). Penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti	Variabel			
		K3	Lingkungan Kerja	Shift Kerja	Kinerja Karyawan
Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur).	(Firmanzah dkk., 2017)	✓			✓
Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd.	(Qurbani & Selviyana, 2019)	✓			✓
Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta.	(Kusumastuti dkk., 2019)		✓		✓
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.	(Sihaloho & Siregar, 2019)		✓		✓

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Judul	Peneliti	Variabel			
		K3	Lingkungan Kerja	Shift Kerja	Kinerja Karyawan
Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Bahagia Jaya Sejahtera.	(Sudarijati & Yani, 2019)	✓	✓		✓
Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Perdana.	(Bhastary & Suwardi, 2018)	✓	✓		✓
Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih.	(Kourouw dkk., 2019)	✓			✓
Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.	(Nuridin & Simbolon, 2017)	✓	✓		✓

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Judul	Peneliti	Variabel			
		K3	Lingkungan Kerja	Shift Kerja	Kinerja Karyawan
Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Lestari Shipyard.	(June & Siagian, 2020)	✓	✓		✓
Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan <i>Fly Over</i> Palur.	(Novianto dkk., 2016)	✓			✓
Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung.	(Kourouw dkk., 2019)	✓			✓
Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	(Pabisa, 2019)		✓	✓	✓

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Judul	Peneliti	Variabel			
		K3	Lingkungan Kerja	Shift Kerja	Kinerja Karyawan
Pengaruh <i>Shift</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Store Kota Sukabumi.	(Marsusanti, 2015)		✓	✓	✓
<i>Shift Kerja</i> Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan.	(Supomo, 2014)			✓	✓
Analisis Peran <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Kota Palopo.	(Erwina dkk., 2022)			✓	✓
Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, Dan <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. XYZ.	(Agil Aninda Putri)	✓	✓	✓	✓

Pada Tabel 2.1 dapat dilihat perbedaan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan pada saat ini. Tabel 2.1 digunakan untuk membedakan penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian

yang dilakukan saat ini. Penelitian terdahulu variabel yang banyak digunakan adalah K3, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel K3, lingkungan kerja, *shift* kerja, dan kinerja karyawan. Judul penelitian ini adalah pengaruh K3, lingkungan kerja, dan *shift* kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ menggunakan metode regresi linier berganda dan *tool* berupa SPSS.

## **2.2. Dasar Teori**

### **2.2.1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja.**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja mengacu pada pekerjaan, perusahaan, masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja yang aman dan sehat (Rarindo, 2018).

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja, maupun penyakit yang disebabkan karena pekerjaan maupun lingkungan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja keduanya tidak dapat dipisahkan karena keduanya penting untuk diperhatikan dan diterapkan dalam perusahaan (Redjeki, 2016).

### **2.2.2. Fungsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.**

1. Fungsi kesehatan kerja,
  - a. Mengidentifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko bahaya kesehatan tempat kerja.
  - b. Memberikan masukan terkait baik dalam perencanaan, pengorganisasian, dan praktik pekerjaan maupun desain tempat kerja.
  - c. Memberikan nasehat, informasi, pelatihan dan pendidikan kesehatan kerja serta alat pelindung diri.
  - d. Melaksanakan survei kesehatan kerja.
  - e. Berpartisipasi dalam proses rehabilitasi.

- f. Mengelola pertolongan pertama dan operasi darurat.
2. Fungsi keselamatan kerja,
    - a. Mengantisipasi, mengidentifikasi dan mengevaluasi kondisi serta praktik berbahaya.
    - b. Merancang pengendalian bahaya, metode, prosedur serta program.
    - c. Mengukur dan memeriksa kembali efektivitas pengendalian dan prosedur kontrol bahaya.
  3. Peran kesehatan dan keselamatan kerja

Peran kesehatan kerja yaitu untuk melindungi kesehatan pekerja dengan memantau dan mengawasi serta berupaya meningkatkan daya tahan dan kesehatan para pekerja. Peran keselamatan kerja adalah menciptakan sistem kerja yang rendah terhadap potensi risiko kecelakaan dan melindungi aset perusahaan dari kemungkinan kerugian (Redjeki, 2016).

### **2.2.3. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.**

- a. Melindungi setiap pekerja dan menjamin keselamatan saat bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan hidup maupun produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan semua orang di tempat kerja.
- c. Menjaga sumber produksi untuk penggunaan yang aman serta efektif (Redjeki, 2016).

Selain itu juga terdapat tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja menurut Mangkunegara,

- a. Setiap pekerja memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja baik dalam aspek sosial, fisik dan maupun aspek psikologis.
- b. Menggunakan setiap peralatan dan perlengkapan kerja dengan sebaik dan seefektif mungkin.
- c. Membuat semua hasil produksinya dapat dipelihara keamanannya.
- d. Memastikan pemeliharaan dan peningkatan gizi serta kesehatan karyawan.



- e. Meningkatkan motivasi kerja, kemampuan beradaptasi kerja dan partisipasi kerja.
- f. Memastikan bahwa setiap karyawan merasa aman dan terlindungi di tempat kerja.
- g. Menghindari masalah kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja (Rarindo, 2018).

#### **2.2.4. Lingkungan Kerja**

Menurut Nauli & Pradopo (2016) lingkungan kerja merupakan kondisi di tempat kerja yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Handayani (2016) lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **2.2.5. Shift Kerja**

*Shift* kerja merupakan sebuah sistem kerja yang dibagi menjadi tiga waktu kerja yaitu pagi, sore, dan juga malam dengan tujuan untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas perusahaan selama 24 jam (Nurbaity dkk., 2019).

#### **2.2.6. Kinerja Karyawan**

Menurut Muis dkk (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara resmi, sesuai dengan norma, dan etika.

#### **2.2.7. Uji Validitas**

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur (Sanaky dkk., 2021).

### **2.2.8. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama (Sanaky dkk., 2021).

### **2.2.9. Uji Asumsi Klasik**

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedesitas, dan uji autokorelasi (Setiawati, 2021).

### **2.2.10. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Mardiatmoko, 2020).

### **2.2.11. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* nya. Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020).

### **2.2.12. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020).

### **2.2.13. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi merupakan keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *Durbin Watson* (DW) (Mardiatmoko, 2020).

### **2.2.14. Uji Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih yang menunjukkan arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Regresi linier berganda juga digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, 2, 3, \dots, n$ ) terhadap variabel terikat (Y) (Widari dkk., 2018).

### **2.2.15. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Jaya Naviga Armandanto, 2021).