

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Made Bayu Sambira Teja, tahun 2015 dengan judul “Pengaruh pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perilaku pekerja konstruksi pada proyek jalan tol nusa dua- ngurah rai- benoa” dengan alat olah data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1.929, dimana nilai ini lebih kecil dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.283 dengan tingkat signifikansi 0.094 sedangkan  $t_{hitung}$  yang dilakukan pada masing-masing variabel sebesar 1.9782 yang berarti pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) tidak mempengaruhi perilaku pekerja ( $Y$ ) secara bersama-sama/simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku pekerja konstruksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fristi Bellia Annishia pada perusahaan PT. Pembangunan Perumahan, tahun 2011 dengan judul “Analisis perilaku tidak aman pekerja konstruksi PT. PP (Persero) di proyek pembangunan Tiffany apartemen” dengan alat olah data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan variabel penelitiannya adalah faktor pendorong ( $X_1$ ) yang terdiri dari pengetahuan, persepsi dan sikap, faktor pemungkin ( $X_2$ ) yang terdiri dari ketersediaan APD dan

peraturan, faktor penguat (X3) yang terdiri dari pengawasan mempengaruhi perilaku tidak aman pekerja konstruksi (Y) menunjukkan bahwa perilaku tidak aman dalam bekerja pada pekerja konstruksi, masih banyak ditemukan, seperti tidak menggunakan APD (masker, sarung tangan dan *safety shoes*) dengan lengkap. Perilaku tidak aman tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya pengetahuan tentang bahaya, sikap negatif terhadap penggunaan APD.

Penelitian yang dilakukan oleh Anhar Januar Malik pada perusahaan PT. Pembangunan Perumahan yang bergerak dibidang konstruksi, tahun 2013 dengan judul “Pengaruh kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Di Makassar” dengan alat olah data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16.443, dimana nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.24 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  dari Komitmen Top Management K3 (X1) sebesar 2.177, Peraturan dan Prosedur K3 (X2) sebesar 2.152, Komunikasi Pekerja (X3) sebesar 3.749, Lingkungan Kerja (X4) sebesar 2.530, Keterlibatan Pekerja (X5) sebesar 2.938, yang berarti Komitmen Top Management K3 (X1), Peraturan dan Prosedur K3 (X2), Komunikasi Pekerja (X3), Lingkungan Kerja (X4), Keterlibatan Pekerja (X5) mempengaruhi Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi (Y) secara simultan ataupun parsial.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Made Bayu Sambira Teja	Pengaruh pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perilaku pekerja konstruksi pada proyek jalan tol nusa dua- ngurah rai- benoa, tahun 2015.	X1 = Pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Y = Perilaku Pekerja	Regresi Linear Berganda	Tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel-variabel pengetahuan K3 baik secara simultan dan parsial terhadap perilaku pekerja konstruksi pada proyek pembangunan Jalan Tol Nusa Dua- Ngurah Rai – Benoa.
2	Fristi Bellia Annishia	Analisis perilaku tidak aman pekerja konstruksi PT. PP (Persero) di proyek pembangunan Tiffany apartemen, tahun 2011	X1 = Faktor Pendorong X2 = Faktor Pemungkin X3 = Faktor Penguat Y = Perilaku tidak aman pekerja konstruksi	Content Analysis	Perilaku tidak aman dalam bekerja pada pekerja konstruksi, masih banyak ditemukan, seperti tidak menggunakan APD (masker, sarung tangan dan <i>safety shoes</i> ) dengan lengkap.

3	Anhar Januar Malik	Pengaruh kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Di Makassar, tahun 2013	X1 = Komitmen Top Management K3 X2 = Peraturan dan Prosedur K3 X3 = Komunikasi Pekerja X4 = Lingkungan Kerja X5 = Keterlibatan Pekerja Y = Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi	Regresi Linear Berganda	Komitmen Top Management K3, peraturan dan prosedur K3, komunikasi Pekerja, Lingkungan kerja, keterlibatan Pekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan proyek Konstruksi.
---	--------------------	---	---	-------------------------	--

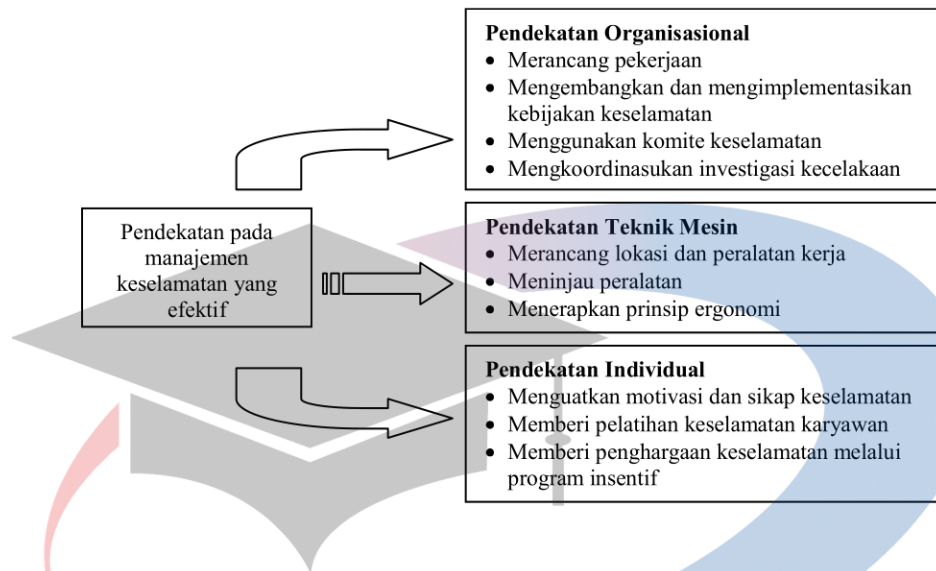
## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Keselamatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:225), “Manajemen keselamatan yang efektif membutuhkan komitmen organisasional pada kondisi bekerja yang aman. Tetapi yang lebih penting program keselamatan yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat memberi keuntungan, yaitu mengurangi kecelakaan kerja dan biaya terkait, seperti kompensasi karyawan dan denda. Selanjutnya kecelakaan dan persoalan keselamatan lain biasanya berkurang, sebagai akibat dari usaha manajemen yang menekankan keselamatan”.

Terdapat tiga pendekatan yang digunakan oleh perusahaan dalam mengatur keselamatan kerja supaya efektif yaitu pendekatan organisasional, pendekatan

teknik mesin dan pendekatan individual. Berikut ini adalah gambar pendekatan pada manajemen keselamatan kerja yang efektif.



**Gambar 2.1 Pendekatan pada Manajemen Keselamatan Kerja yang Efektif**

Sumber: Sedarmayanti (2007:226)

Menurut Sedarmayanti (2007:225), perlu adanya komitmen dari pimpinan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan. Apabila seorang pimpinan mengharapkan karyawannya menggunakan helm dilokasi proyek maka sebagai pimpinan juga harus menggunakannya untuk menunjukkan pentingnya penggunaan alat keselamatan kerja. Perusahaan juga dapat mencegah kecelakaan kerja dengan membuat area mesin, area peralatan dan area kerja sehingga karyawan yang kadang melamun tidak dapat melukai diri sendiri dan orang lain. Ketika karyawan dihadapkan kepada pekerjaan yang sama setiap harinya maka yang terjadi adalah rasa bosan dan ketika rasa bosan itu meningkat maka motivasi akan berkurang dan kemungkinan terjadinya

kecelakaan kerja semakin besar. Kurangnya pelatihan dan pengawasan juga mendorong tingginya tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa perlu adanya manajemen keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan supaya bahaya kecelakaan kerja dapat diminimalisir dan agar efektif maka dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan, diantaranya pendekatan organisasional, pendekatan teknik mesin dan pendekatan individual.

## **2.2.2 Kecelakaan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kecelakaan Kerja**

Menurut Kartawidjaja (2011:197), “Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses”.

Menurut Ridley (2003:113), “Kecelakaan kerja adalah sebuah kejadian tak terduga yang menyebabkan cedera atau kerusakan”.

Menurut Fajar (2010:204), “Kecelakaan kerja adalah hasil dari tindakan-tindakan kerja dan lingkungan kerja yang tidak aman, atau gabungan keduanya.”

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak diinginkan untuk terjadi yang dapat berasal dari perilaku manusia ataupun lingkungan kerja. Kecelakaan kerja hanya akan mendatangkan kerugian bagi yang mengalaminya.

### 2.2.2.2 Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:135), “Kecelakaan kerja tidak harus dilihat sebagai takdir, karena kecelakaan terjadi tidak begitu saja. Kecelakaan pada dasarnya ada penyebabnya. Kelalaian perusahaan yang semata-mata memusatkan diri pada keuntungan, dan kegagalan pemerintah untuk meratifikasi konvensi keselamatan internasional atau melakukan pemeriksaan buruh, merupakan dua penyebab besar kematian terhadap pekerja. Undang-Undang keselamatan kerja yang berlaku di Indonesia tidak secara otomatis meningkatkan kondisi kerja karena masih ringannya hukuman bagi yang melanggar”.

Penyebab Kecelakaan Kerja Menurut Simanjuntak yang dikutip Kartawidjaja (2011:224) dalam bukunya “Konsep dan Efektivitas Implementasi dan Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja”, adalah sebagai berikut:

1. Pekerja yang bersangkutan tidak terampil atau tidak mengetahui cara mengoperasikan alat-alat tersebut.
2. Pekerja tidak hati-hati, lalai, dalam kondisi lelah atau dalam keadaan sakit.
3. Tidak tersedia alat-alat pengaman.
4. Alat kerja atau alat produksi yang digunakan dalam keadaan tidak baik atau tidak layak pakai.

Sedangkan menurut International Labor Organization (ILO) yang dikutip Mahendra (2004:210) dalam bukunya “Manajemen Proyek”, penyebab kecelakaan kerja diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Organisasi
  - Kegagalan dalam perencanaan teknis

- Kakunya batasan waktu yang tidak sesuai
- Penugasan pekerjaan kepada kontraktor yang tidak professional
- Tidak cukupnya atau kegagalan pengawasan pekerjaan
- Tidak terbinanya kerja sama yang baik di antara pekerja

## 2. Pelaksanaan Pekerjaan

- Rusaknya pekerjaan dalam/ karena pelaksanaan
- Penggunaan material bangunan yang tidak sesuai
- Kesalahan/kerusakan proses material bangunan
- Kerusakan lainnya

## 3. Peralatan

- Tidak tersedianya peralatan yang diperlukan
- Penggunaan material bangunan yang tidak sesuai
- Kerusakan peralatan yang dipakai
- Tidak tersedianya alat keselamatan atau perlengkapan lain yang dibutuhkan

## 4. Manajemen dan Metode Kerja

- Tidak memadainya persiapan pelaksanaan pekerjaan
- Tidak memadainya pengecekan/pengujian peralatan
- Tidak memadainya atau tidak tepat metode, prosedur, dan instruksi

kerjanya

- Mempekerjakan tenaga kerja yang tidak memenuhi syarat keahlian/keterampilan
- Tidak memadainya pengawasan terhadap pekerjaan.

## 5. Perilaku Pekerja



- Tidak bertanggung jawab
- Melakukan pekerjaan yang bukan wewenangnya
- Perilaku yang ceroboh

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa penyebab kecelakaan kerja dapat berasal dari manusia, lingkungan ataupun peralatannya. Karyawan yang kurang terampil, ceroboh saat bekerja ataupun tidak tersedianya alat keselamatan kerja dan tidak layaknnya peralatan kerja yang disediakan perusahaan menjadi penyebab dasar terjadinya kecelakaan kerja.

### 2.2.2.3 Pencegahan Kecelakaan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:128), “Pencegahan kecelakaan kerja harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datangnya dari manusia. Upaya pencegahan yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi, dan pendidikan karyawan pada unit kerja”.

Menurut Ridley (2003:236), Tindakan pencegahan yang perlu dilakukan pada pekerjaan konstruksi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencegah pekerja jatuh dengan :
  - Menggunakan anjungan atau platform kerja
  - Ketika pekerja dapat jatuh dari ketinggian 2 m atau lebih diberikan :
    - Pagar pelindung sedikitnya 910 mm (36 inci) dari lantai

- Pagar pelindung tengah untuk memastikan gap vertikal tidak melebihi 470 mm (18 inci)
- Pijakan kaki setinggi 150 mm (6 inci)
- Tali temali atau jaring pengaman jika bekerja di ketinggian.

Tangga harus :

- Terawat dengan baik
- Berada diatas landasan yang keras dan datar
- Jika panjang tangga 3 m atau lebih, harus dijejakkan dan/atau diikat bagian atasnya
- Memiliki panjang sedikitnya 1 m di atas anjungan yang dipakai.
- Jika total ketinggiannya lebih dari 9m, dilengkapi anjungan antara
- Kaki-kaki harus ditempatkan 1 satuan dari dinding untuk setiap kenaikan 4 satuan.

2. Untuk pekerjaan diatap yang rapuh:

- Tidak diperkenankan menaikinya kecuali telah dilengkapi dengan platform yang sesuai
- Dipasangi tanda peringatan.

3. Untuk material – material ditumpuk/ disimpan di tempat yang tinggi :

- Pagar pelindung harus disediakan untuk mencegah jatuhnya material tersebut.
- Helm keras harus dikenakan

4. Untuk perkakas mesin:

- Lebih disukai bertegangan 110 Volt

- Harus diperiksa secara teratur termasuk kabel, soket, dsb.

Setelah dilakukan tindakan pencegahan maka yang perlu diperhatikan adalah pekerjaan tersebut perlu dipantau untuk memastikan implementasi tindakan-tindakan pencegahan tersebut.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa tindakan pencegahan harus dilakukan perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan mempertimbangkan bahaya yang mungkin timbul kemudian mengambil tindakan pencegahan agar bahaya kecelakaan kerja dapat dikurangi.

### **2.2.3 Faktor Manusia**

#### **2.2.3.1 Pengertian Faktor Manusia**

Menurut Suma'mur (2014:158), "Manusia adalah makhluk yang kompleks karena manusia memiliki perasaan, pikiran dan kehidupan sosial. Hal tersebut yang mempengaruhi sikap dan perilaku tenaga kerja dalam pekerjaannya".

Menurut Sedarmayanti (2007:205), manusia adalah seseorang yang mempunyai kelebihan, keterbatasan, emosi dan perasaan yang mudah berubah dengan berubahnya lingkungan sekitar.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor manusia adalah perilaku yang ditunjukkan manusia dalam lingkungan kerjanya sesuai dengan keterbatasan dan kemampuannya yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 2.2.3.2 Faktor Manusia Sebagai Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut Ridley (2003:77), “Dalam setiap kegiatan yang melibatkan manusia, keefektifan pelaksanaannya sangat bergantung pada cara pandang setiap individu terhadap apa yang harus dikerjakannya dari sikap antusiasme yang sangat tinggi yang tidak pernah surut hingga ke sikap acuh tak acuh yang selalu mencari-cari alasan untuk tidak melakukan pekerjaan. Semakin disadari bahwa banyak kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja berhubungan langsung dengan faktor-faktor manusia, yaitu kecelakaan itu terjadi lebih karena perilaku ketimbang kegagalan mekanis atau kelemahan sistem kerja”.

Menurut Ridley (2003:79), beberapa faktor manusia yang kemungkinan akan meningkatkan resiko kerja adalah sebagai berikut:

1. Minimnya pelatihan dan tugas-tugas
2. Bersikap ‘menentang’ terhadap aturan-aturan dan pengamanan
3. Mengabaikan atau melewati pengamanan dan mengambil jalan pintas
4. Mengabaikan apa yang sedang terjadi
5. Mengabaikan atau salah memahami apa yang harus dikerjakan
6. Gagal mengkomunikasikan atau menginstruksikan dengan benar
7. Minimnya arahan yang jelas.

Sedangkan penyebab kecelakaan kerja yang datangnya dari manusia menurut Ridley (2003:114) adalah :

1. Tindakan tidak aman
  - Tidak mengikuti metode kerja yang telah disetujui
  - Mengambil jalan pintas

- Menyingkirkan atau tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja

## 2. Kesalahan orang

- Keterampilan dan pengetahuan yang minim
- Motivasi yang minim atau salah penempatan
- Perhatian yang kurang
- Masalah fisik atau mental.

Menurut Sedarmayanti (2011:147), Bahaya kecelakaan kerja yang datangnnya dari manusia tidak dapat dikurangi hanya dengan pemberian alat pelindung diri (helm, kacamata, masker, sarung tangan, *safetybelt*, dan sepatu) saja, karena alat pelindung diri merupakan cara pencegahan yang paling dasar.

Untuk itu perusahaan harus mencegah resiko kecelakaan kerja dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya agar karyawan mempunyai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Ridley (2003:62), Walaupun kebanyakan perusahaan konstruksi mempekerjakan karyawan kontrak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, tetapi bukan berarti jika karyawan tersebut bukan pekerja tetap maka perusahaan tidak perlu memberikan pelatihan karena setiap pekerja memiliki resiko yang sama dalam hal terjadinya kecelakaan kerja.

Pelatihan adalah investasi masa depan, apakah itu untuk peningkatan kemampuan, pemanfaatan teknologi terkini, pemberian kepuasan kerja bagi para karyawan, atau memastikan mereka pulang dengan selamat. Menurut Ridley (2003:65), pelatihan yang diberikan dapat berupa pelatihan dalam hal penggunaan peralatan kerja.

Perusahaan juga perlu mempertimbangkan kemampuan dari para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya agar tidak salah dalam membebaskan tugas kepada karyawan, karena menurut Sedarmayanti (2009:71), “Untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya, karena setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan dan kecakapan tertentu, agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki seseorang menentukan kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan, hal mana tergantung dari pendidikan yang telah diterima maupun pelatihan yang telah didapat”.

Selain pemberian pelatihan, perusahaan juga harus melakukan pemeliharaan kepada karyawannya karena menurut Sedarmayanti (2011:119), “Dengan dilakukannya pemeliharaan karyawan akan terdorong untuk memberikan tenaga, kemampuan, pikiran dan waktunya bagi kemajuan perusahaan. Dengan dilakukannya pemeliharaan maka akan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, semangat dan gairah kerja dan juga meningkatkan rasa aman”. Sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan akan selalu menunjukkan sikap kerja yang positif dan selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan akibatnya resiko kecelakaan kerja dapat berkurang karena meningkatnya disiplin dan motivasi kerja karyawan.

Menurut Suma'mur (2014:161), motivasi sangat penting dimiliki oleh karyawan, karena motivasi adalah penggerak seseorang untuk berbuat. Motivasi harus dibangkitkan agar dapat timbul keinginan untuk bekerja atas dorongan yang muncul dari dirinya sendiri, karena kalau tidak maka karyawan hanya akan

bekerja karena pengawasan yang dilakukan mandor dan cenderung tidak melakukan apa-apa saat tidak diawasi.

Untuk dapat memotivasi karyawan tidak hanya dengan pemberian kompensasi ataupun secara materi saja. Menurut Sedarmayanti (2007:235), karyawan juga butuh adanya pengakuan atas hasil kerjanya, selain itu karyawan juga butuh adanya rasa aman saat bekerja sehingga perusahaan juga harus bisa menjamin keselamatan daripada karyawannya ditempat kerja.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku negatif karyawan terhadap pekerjaannya seperti tidak digunakannya alat keselamatan kerja, kurangnya motivasi, kurangnya keterampilan dan lain sebagainya akan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus membangun sikap kerja yang positif dari karyawan dengan memberikan pelatihan dan melakukan pemeliharaan supaya bahaya kerja dapat dikurangi.

## **2.2.4 Faktor Lingkungan**

### **2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:2), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahaya yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut Gouzali (2000:226), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan yang akan dihadapi langsung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat menimbulkan bahaya baik itu dari peralatannya ataupun lingkungan disekitarnya bekerja.

#### **2.2.4.2 Faktor Lingkungan Sebagai Penyebab Kecelakaan Kerja.**

Menurut Sedarmayanti (2011:27), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman”.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak aman yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja menurut Kuswana (2014:33), adalah sebagai berikut:

- Pelindung area kerja tidak memenuhi persyaratan teknis
- Ketersediaan dan kepatuhan penggunaan APD tidak sesuai standar.
- Kondisi peralatan yang tidak sesuai standar penggunaan.
- Ruang kerja tidak sesuai kebutuhan dengan aliran kerja.

Regulasi yang ditetapkan berkenaan dengan penggunaan perlengkapan kerja yang aman pada perusahaan konstruksi menurut Ridley (2003:207), adalah sebagai berikut :

1. Seluruh perkengkapan kerja:
  - Sesuai digunakan ditempat perlengkapan tersebut diletakkan
  - Digunakan hanya untuk keperluan tersebut



- Tidak meningkatkan resiko ditempat kerja
- 2. Permesinan digunakan hanya oleh operator yang terlatih
- 3. Permesinan dipelihara hanya oleh petugas-petugas yang berwenang dan terlatih
- 5. Setiap alat pengaman dan pelindung harus diperiksa dan diuji oleh orang yang berkompeten, dan tidak boleh dipakai hingga aman untuk dioperasikan.

Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mencegah kecelakaan kerja di tempat kerja. Untuk itu menurut Sedarmayanti (2001:134), perusahaan haruslah menyediakan fasilitas/ bidang pekerjaan yang aman dan menyediakan alat (termasuk pakaian/ perlindungan kerja), guna melindungi karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaannya.

Peralatan kerja yang disediakan perusahaan juga harus selalu dalam kondisi baik, untuk itu penting untuk dilakukan pemeliharaan terhadap peralatan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:192), beberapa hal yang dapat menimbulkan rusaknya peralatan kerja adalah:

1. Cara penggunaan atau pengoperasian mesin/alat yang tidak tepat.
2. Pemakaian yang kasar atas alat kerja
3. Pemakaian mesin atau barang yang tidak sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan tidak tersedianya perlengkapan kerja yang memadai ataupun tidak layaknya peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat membuat resiko kecelakaan semakin besar. Oleh sebab itu perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan perlengkapan kerja yang lengkap dan selalu memastikan perlengkapan kerja yang ada selalu dalam

kondisi baik dan layak pakai agar ketika akan dipakai tidak mengandung bahaya. Untuk itu perlu dilakukan pemeliharaan terhadap perlengkapan kerja supaya selalu dalam kondisi baik ketika akan digunakan.

## **2.2.5 Efektivitas Kerja Karyawan**

### **2.2.5.1 Pengertian Efektivitas Kerja**

Menurut Siagian yang dikutip Indrawijaya (2010:176) dalam bukunya “Teori, perilaku, dan budaya organisasi”, Efektivitas berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak tergantung dari bagaimana cara melaksanakannya.

Menurut Sedarmayanti (2009:58), efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan dan harapan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu standar yang menentukan baik atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna memenuhi tuntutan dan harapan perusahaan.

### **2.2.5.2 Faktor Pendorong Efektivitas Kerja Karyawan.**

Menurut Reilly (2003:119), faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan diantaranya adalah berhubungan dengan perlengkapan dan fasilitas, fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi

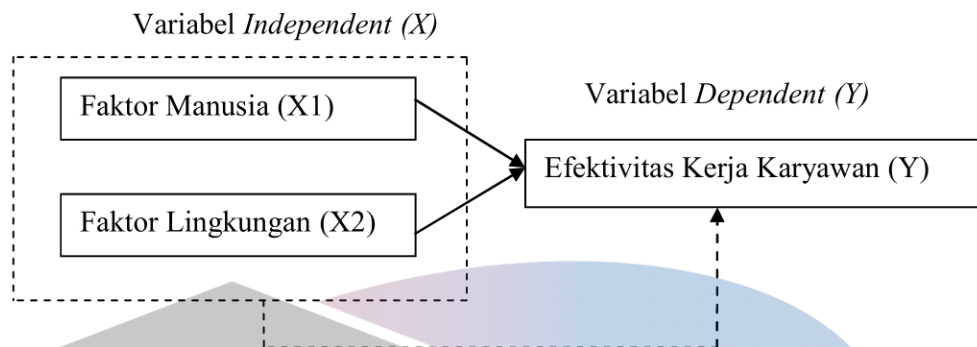
kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas karyawan menurut Indrawijaya (2000:73), adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya
2. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap
4. Pengawasan yang tidak terlalu ketat
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai
6. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang
7. Harapan yang dikandung karyawan itu sendiri.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif apabila tersedianya fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan tersebut mempunyai kemampuan yang dapat membuatnya termotivasi untuk bekerja dan juga pengawasan yang tidak terlalu ketat akan dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara efektif.

### 2.3 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.6 Kerangka Konseptual**

Ket : — Berpengaruh secara parsial  
 : - - - Berpengaruh secara simultan

Faktor manusia (X1) yang terdiri dari senda gurau berlebihan saat bekerja, kurang mematuhi prosedur kerja seperti merokok saat bekerja memiliki hubungan parsial dengan efektivitas kerja karyawan (Y).

Menurut Ridley (2003:79), faktor negatif dari manusia yang kemungkinan dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja adalah dengan mengambil jalan pintas atau mengabaikan pengamanan dan bersikap menentang terhadap aturan-aturan keselamatan, selain itu kecelakaan kerja dapat timbul karena minimnya pelatihan yang diberikan perusahaan, padahal menurut Ridley (2003:78), dengan dilakukannya pelatihan khususnya dalam hal penggunaan peralatan kerja dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengoperasikan peralatan kerja yang ada sehingga bahaya yang dapat timbul dari peralatan kerja dapat dikurangi.

Karyawan dapat bekerja secara efektif apabila mereka telah mempunyai budaya kerja yang aman sehingga perilaku negatif saat bekerja seperti tidak memakai perlengkapan keselamatan kerja dapat dihindarkan dan diharapkan

karyawan dalam bekerja dapat menunjukkan sikap yang positif. Sikap positif karyawan dalam menerima pelatihan juga penting karena pelatihan dikatakan efektif apabila pelatihan yang diberikan perusahaan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya dengan segala keterbatasan ataupun kemampuan yang dimiliki karyawan.

Faktor lingkungan ( $X_2$ ) yang terdiri dari tidak layaknnya peralatan kerja, tidak adanya pemeliharaan peralatan kerja dan tidak teraturnya peletakan peralatan atau material kerja sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja memiliki hubungan parsial dengan efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut Sedarmayanti (2011:27), lingkungan kerja yang aman akan dapat mendorong manusia untuk melaksanakan kegiatannya secara optimal.

Lingkungan kerja dapat dikatakan efektif apabila perusahaan telah menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai sehingga dapat melindungi karyawan dari bahaya kerja disekitarnya bekerja seperti saat bekerja dilokasi yang tinggi disediakan tangga, safetybelt, tali temali dan anjungan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Peralatan kerja yang disediakan perusahaan juga harus selalu dalam kondisi baik dan perusahaan harus menjamin kelayakan peralatan kerja yang disediakan, maka dari itu peralatan kerja ataupun perlengkapan keselamatan kerja harus selalu dipelihara agar saat akan digunakan selalu dalam kondisi baik dan layak pakai.

Penataan peralatan kerja ataupun material kerja disekitar karyawan juga perlu diperhatikan, dengan tidak teraturnya lingkungan disekitar karyawan bekerja akan

mengakibatkan aktivitas kerja karyawan menjadi terganggu dan sangat rawan akan kecelakaan kerja jika karyawan tersebut tidak berhati-hati saat bekerja. Untuk itu perusahaan harus selalu memastikan lingkungan disekitar karyawan bekerja ditata dengan teratur agar tidak membahayakan untuk karyawan dan malah akan memudahkan karyawan dalam pekerjaannya.

Faktor manusia (X1) dan faktor lingkungan (X2) memiliki hubungan yang simultan dengan efektivitas kerja karyawan (Y). Menurut Sedarmayanti (2011:22), hubungan antara manusia dengan mesin dan peralatan serta lingkungan kerja dapat dilihat sebagai sebagai hubungan yang unik karena interaksi antara hal tersebut membentuk sistem kerja yang tidak sederhana bahkan melibatkan berbagai disiplin ilmu.

Menurut data dari ILO yang dikutip Mahendra (2004:210) dalam bukunya “Manajemen Proyek”, sebabanyak 80% kecelakaan kerja disebabkan oleh tindakan tidak aman dan 20% disebabkan kondisi tidak aman yang berarti faktor manusia paling dominan menjadi penyebab kecelakaan kerja. Karena manusia dengan segala keterbatasan ataupun kelebihan yang dimilikinya akan mempegaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh sebab itu agar bahaya kecelakaan kerja dapat dikurangi dan karyawan dapat bekerja secara efektif, harus adanya budaya kerja yang aman dimiliki oleh karyawan karena dengan adanya budaya kerja yang aman maka diharapkan karyawan dapat menghindari perilaku negatif dalam pekerjaannya dan mempunyai kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja. Perusahaan juga harus memberikan lingkungan kerja yang aman untuk karyawannya dengan memastikan

tersedianya fasilitas yang dapat mendukung karyawan untuk dapat bekerja secara aman.

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh faktor manusia dan faktor lingkungan terhadap efektivitas kerja karyawan secara simultan dan parsial”

