

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan kajian pustaka yang digunakan guna mendukung penelitian, kerangka pemikiran mengenai konsep penelitian dan hubungan antar variabel-variabel. Bab ini juga memaparkan hipotesis yang yang disimpulkan berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori pendukung, serta jurnal terdahulu mengenai penelitian serupa.

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka digunakan guna mendukung penelitian dan menjadi dasar dari penelitian. Menurut (Sugiyono 2013:52), landasan teori perlu ditegakan agar penelitian yang dilakukan mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar coba-coba. Teori yang digunakan pada penelitian ini berhubungan langsung dengan variabel pelatihan, stres kerja, motivasi, kepuasan kerja dan tindakan tidak aman yang mana variabel tersebut merupakan variabel yang diteliti.

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Definisi Pelatihan

Dalam sebuah organisasi atau industri, diperlukannya sebuah program pelatihan, dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Sedangkan pelatihan itu sendiri yang dikemukakan oleh (Rahardjo 2022:115),

merupakan proses dimana individu mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Dalam menunjang pekerjaan karyawan perlu untuk diberikan pengetahuan dan keterampilan yang khusus yang telah diidentifikasi. Menurut (Durai 2012:159) , dalam upaya meningkatkan nilai aset inti, diperlukannya pelatihan. Pelatihan pada dasarnya adalah aktivitas penambahan nilai yang dilakukan oleh organisasi.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Lebih lanjut (Rahardjo 2022:115), mengungkapkan pelatihan dan pengembangan terkadang mempunyai perbedaan. Pengembangan berfokus kepada cakupan yang lebih luas yang berfokus kepada individu untuk memperoleh kemampuan baru, yang berguna untuk dimasa datang. Program pelatihan dirancang untuk membuat para karyawan bekerja baik sesuai dengan bidang pekerjaannya, agar tercapainya sebuah tujuan organisasi.

Sedangkan (Kawiana 2020:141), mengungkapkan bahwa pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja dan kinerja yang akan datang. Lebih lanjut, pelatihan merupakan cara untuk mengubah tingkah laku pegawai agar tercapainya tujuan organisasi, dengan melalui proses yang sistematis. Pada intinya program pelatihan dirancang dengan tujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai keterampilan, guna mendukung kinerja sekarang dan masa yang akan datang.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan yang akan dilakukan oleh karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, guna meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya pelatihan, menurut (Nurdin 2017:93) dikelompokkan kedalam 5 (lima) bidang:

- 1) Memperbaiki kinerja, kekurangan keterampilan akan membuat karyawan bekerja secara tidak memuaskan;
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Dengan dilakukannya program pelatihan, diharapkan karyawan mampu bekerja seiring dengan kemajuan teknologi;
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar dapat kompeten dalam bekerja. Karyawan baru biasanya cenderung belum mampu sesuai dengan standar pekerjaan yang diharapkan. Dengan program pelatihan, diharapkan karyawan baru menjadi kompeten terhadap pekerjaannya, serta sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan;
- 4) Membantu memecahkan masalah pekerjaan, dengan penambahan keterampilan dan kemampuan melalui program pelatihan, mampu memecahkan masalah pekerjaan;
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dengan meningkatnya kemampuan karyawan dengan cara program pelatihan, karyawan akan lebih siap apabila dilakukan promosi jabatan.

Perusahaan menyadari pentingnya pelatihan, pelatihan merupakan salah satu investasi, sehingga dapat mengelolah sumber daya manusia perusahaan,

sehingga mampu untuk bersaing bersaing. Selain itu dengan proses pelatihan, berdampak langsung terhadap kemajuan keterampilan karyawan, yang tentu berdampak terhadap kinerja karyawan meningkat. Menurut (Sinambela 2016:168), dengan pemberian program pelatihan karyawan akan mendapatkan:

- 1) Tercapainya keberhasilan organisasi, karena meningkatnya pengetahuan pegawai tentang para pesaing dan budaya pesaing;
- 2) Membantu pegawai memahami cara menggunakan teknologi yang baru;
- 3) Berkontribusi terhadap produk, kualitas pelayanan, karena pegawai terbantu dengan memahami cara bekerja dengan efektif;
- 4) Memastikan bahwa budaya organisasi, menekan pada inovasi dan kreatifitas;
- 5) Mempersiapkan pegawai, agar mampu bekerja secara efektif.

2.1.1.3 Jangkauan Program Pelatihan

Jangkauan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tergantung waktu pelatihan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan pelatihan, pengetahuan, *skill*, dan *value* yang didapat oleh karyawan menjadi pertimbangan lingkup pelatihan yang akan dilaksanakan, guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkup program pelatihan menurut (Durai 2012:163) ,yaitu:

1) Pengetahuan

Tujuan utama dilakukannya pelatihan, untuk membekali pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Pengetahuan umumnya dikembangkan melalui proses pembelajaran dan penalaran;

2) Keterampilan

Keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memecahkan sebuah permasalahan. Keterampilan dapat dikembangkan dengan pelatihan secara terus menerus dan juga dengan praktik;

3) Attitude

Attitude adalah keadaan mental seseorang tentang keyakinan, perasaan, nilai-nilai dan kecenderungan yang mempengaruhinya untuk berperilaku dalam satu atau lain;

4) Nilai Etika

Etika adalah prinsip benar dan salah yang diterima oleh individu atau masyarakat kelompok. Manajemen sumber daya manusia seringkali menuntut keputusan yang melibatkan etika dan keadilan;

5) Penalaran Analitis

Penalaran analitis mengacu pada cara berpikir sistematis untuk memahami masalah, mengembangkan rencana tindakan alternatif, memilih tindakan terbaik dan menerapkannya rencana yang dipilih untuk berhasil menyelesaikan masalah.

2.1.1.4 Manfaat Program Pelatihan

Program pelatihan mempunyai peran terhadap efektivitas dan efisien perusahaan melalui meningkatnya kinerja karyawan. Beberapa manfaat yang didapat oleh perusahaan dan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan, dikemukakan oleh (Nurdin 2017:95), yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan;
- 2) Tercapainya standar kinerja karyawan karena berkurangnya waktu belajar;
- 3) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia;
- 4) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja;
- 5) Meningkatkan dan mengembangkan pribadi karyawan.

Menurut (Rahardjo 2022:116), program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan membantu karyawan, yaitu untuk:

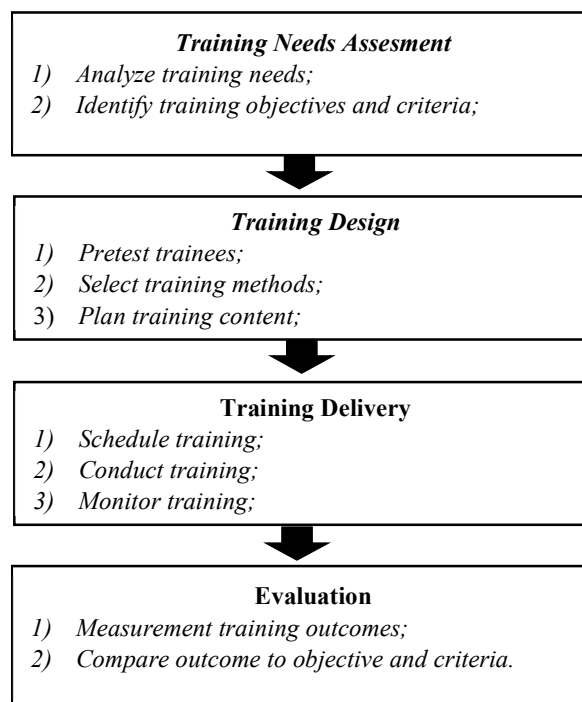
- 1) Mengembangkan keterampilan karyawan baru;
- 2) Mendorong perubahan;
- 3) Memfasilitasi komunikasi;
- 4) Meningkatkan retensi karyawan.

Perusahaan harus memahami bahwa dengan memberikan program pelatihan, perusahaan mendapatkan banyak keuntungan. Hal ini dikarenakan dengan program pelatihan keterampilan dan kemampuan karyawan jauh lebih baik. Program pelatihan juga menyiapkan karyawan agar lebih siap menghadapi kemajuan teknologi di bidang pekerjaannya yang serupa. Selain itu, dengan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, karyawan merasa puas dalam bekerja karena kebutuhan akan keterampilan dalam bekerja terpenuhi.

2.1.1.5 Proses Pelatihan

Agar program pelatihan mampu dilaksanakan tepat sasaran, sehingga berdampak kepada meningkatkannya kinerja karyawan, diperlukannya tahapan proses pelatihan yang harus direncanakan sebelumnya. Proses pelatihan yang

dikemukakan oleh (Rahardjo 2022:130) dimulai dengan tahapan penilaian kebutuhan, perumusan desain pelatihan, penyampaian pelatihan dan evaluasi pelatihan. Berbagai tahapan pelatihan di gambarkan sebagai flowchart pada Gambar 2.1, sebagai berikut:



Sumber: Rahardjo, 2022

Gambar 2. 1
Diagram Alir Proses Pelatihan

Proses pelatihan (Rahardjo 2022:130) terdiri dari 4 (empat) tahapan-tahapan, dimulai dengan menganalisis kebutuhan pelatihan, tujuan dan prioritas pelatihan, pengiriman pelatihan, evaluasi pelatihan. Tahapan-tahapan proses pelatihan yaitu.

- 1) Menganalisis kebutuhan pelatihan: langkah pertama dalam proses pelatihan yaitu menganalisis kebutuhan pelatihan. Ada 3 (tiga) sumber yang menjadi acuan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan, yaitu:
 - a) Analisis organisasi: kebutuhan akan pelatihan dianalisis berdasarkan hasil organisasi. Mengidentifikasi akan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang akan dibutuhkan baik itu pekerjaan ataupun perubahan organisasi yang akan terjadi di masa depan;
 - b) Analisis pekerjaan: kebutuhan akan pelatihan diidentifikasi berdasarkan tugas yang dilakukan pada pekerjaan tersebut. Analisis ini dengan membandingkan persyaratan, kemampuan, keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan;
 - c) Analisis individu: kebutuhan pelatihan dianalisis dengan berfokus terhadap bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan. Analisis individu biasanya dapat menggunakan data penilaian hasil kinerja.

Setelah kebutuhan pelatihan ditentukan, selanjutnya menentukan tujuan dan prioritas pelatihan. Menentukan tujuan dan prioritas pelatihan, dapat menggunakan teknik analisis kesenjangan. Analisis kesenjangan menunjukkan jarak antara tempat organisasi dengan kemampuan karyawan yang diperlukan. Tujuan dan prioritas pelatihan berguna untuk menutupi kesenjangan, 3 (tiga) jenis tujuan dan prioritas yaitu:

- a) Pengetahuan: peserta pelatihan diberikan informasi dan detail kognitif;
- b) Keterampilan: perubahan perilaku dalam cara pekerjaan dan berbagai persyaratan tugas;

- c) Sikap: menciptakan minat dan kesadaran akan pentingnya pelatihan.
- 2) Desain pelatihan: langkah kedua dengan menetapkan design pelatihan yang akan dilakukan. Mempertimbangkan konsep pembelajarana, pendekatan yang berbeda untuk pelatihan dan masalah hukum merupakan pelatihan yang efektif. Pelatihan yang dirancang haruslah membuat bekerja dalam organisasi menjadi proses pembelajaran yang berkelanjutan dan pembelajaran adalah fokus dari pelatihan. Ada 3 (tiga) pertimbangan utama ketika merancang pelatihan:
- a) Menentukan kesiapan peserta didik;
 - b) Memahami gaya belajar yang berbeda;
 - c) Merancang pelatihan untuk transfer.

Agar desain pelatihan dapat menyatu, masing-masing elemen ini harus dipertimbangkan. Desain pelatihan mencakup berbagai hal, yaitu:

- a) Kategori pelatihan;
 - b) Gaya belajar;
 - c) Kesiapan peserta didik;
 - d) Transfer pelatihan;
 - e) Masalah hukum dan pelatihan.
- 3) Pengiriman pelatihan: setelah kebutuhan dan desain pelatihan dirancang, selanjutnya pelatihan perlu diuji cobakan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dapat memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Selanjutnya dalam penyampaian materi pelatihan, diperlukannya metode yang tersedia untuk menyampaikannya. Apapun pendekatan yang digunakan,

berbagai pertimbangan harus seimbang ketika memilih metode penyampaian pelatihan. Variabel yang umum untuk dipertimbangkan adalah:

- a) Sifat pelatihan;
- b) Materi pembelajaran;
- c) Jumlah peserta pelatihan;
- d) Individu atau kelompok;
- e) Sumber daya atau biaya pelatihan;
- f) *E-learning* atau pembelajaran tradisional;
- g) Lokasi geografis;
- h) Waktu yang diberikan;
- i) Waktu penyelesaian.

Pelaksanaan kegiatan program pelatihan, seringkali menjadi hal yang diperhatikan oleh pihak pemberi pelatihan yaitu perusahaan. Pelaksanaan kegiatan pelatihan biasanya dilaksanakan secara internal, pelatihan eksternal, pelatihan *e-learning* atau *online training*.

4) Evaluasi pelatihan

Selanjutnya evaluasi pelatihan berguna untuk mengukur sejauh mana program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Evaluasi pelatihan dilakukan dengan membandingkan tujuan pelatihan atau praplatihan dengan pascaplatihan.

2.1.1.6 Program Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan oleh perusahaan. Metode ini sangat efektif untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor manusia. Menurut (Reese 2009:78), pelatihan merupakan elemen terpenting dari setiap program keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap item pelatihan harus mampu menjelaskan metode untuk memperkenalkan dan mengkomunikasikan ide baru di tempat kerja, prosedur kerja dan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja. Kebutuhan pelatihan berkisar pelatihan yang diberikan oleh supervisor (*toolbox meeting*) dengan topik mengenai tugas kerja sebelum pekerjaan dimulai, penyegaran pengetahuan dan pengenalan bagi karyawan baru.

Program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Glendon dkk. 2016:351) berfokus kepada pengembangan pengetahuan keselamatan, keterampilan dan nilai-nilai mengenai pengenalan kesadaran pentingnya mengenai bahaya atas kecelakaan kerja. Program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, sangat dibutuhkan untuk pekerja baru. Pelatihan ini bermaksud untuk memberi gambaran mengenai situasi dan keadaan tempat kerja yang akan dihadapi, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja yang akan terjadi. Tetapi, program pelatihan keselamatan dan kesehatan perlu dikembangkan kembali untuk semua pekerja. Pelatihan ini sebagai penyegaran pengetahuan mengenai bahaya dan kemungkinan kecelakaan yang akan terjadi ditempat kerja.

Topik yang perlu disampaikan pada program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan menurut (Reese 2009:78), yaitu:

- 1) Program dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Karyawan dan supervisor penanggung jawab;
- 3) Potensi bahaya;
- 4) Prosedur kegawat darurat;
- 5) Tempat pertolongan pertama saat terjadi kecelakaan;
- 6) Alat pemadam api dan nomor telepon darurat;
- 7) Prosedur untuk melaporkan cedera;
- 8) Penggunaan alat pelindung diri;
- 9) Prosedur identifikasi dan pelaporan bahaya;
- 10) Tinjau setiap aturan keselamatan dan kesehatan yang berlaku untuk pekerjaan.

Program pelatihan keselamatan kerja, harus mencakup semua program keselamatan kerja, baik itu sikap, aturan dan juga profile keselamatan kerja. Hasil program pelatihan keselamatan kerja, harus mampu membuat pekerja mematuhi dan memahami keselamatan kerja, sehingga dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Program pelatihan harus mencakup keselamatan dan keterampilan yang terlibat dalam pekerjaan yang akan dilakukan. Program yang direncanakan dengan baik akan menghemat waktu dan meningkatkan efektivitas pelatihan. Menurut (Reese 2009:71), program pelatihan keselamatan kerja, harus mencakup:

- 1) Memahami filosofi dasar perusahaan dan kepedulian terhadap keselamatan di tempat kerja;
- 2) Perilaku aman diperlukan untuk setiap program keselamatan;
- 3) Pelatihan keterampilan dasar, pekerja terampil adalah pekerja yang aman;

- 4) Pengetahuan menyeluruh tentang kebijakan dan praktik keselamatan perusahaan;
- 5) Pengenalan keselamatan kerja terhadap pegawai baru;
- 6) Pelatihan tahunan sebagaimana diperlukan atau diwajibkan oleh hukum.

Selanjutnya supervisor harus bertanggung jawab dalam upaya *preventive* mencegah terjadinya kecelakaan pada saat bekerja dan juga bertanggung jawab atas pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja untuk semua perkerja, yang bekerja di bawah supervisor tersebut.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Definisi mengenai stres kerja, salah satunya dikemukakan oleh (Durai 2012:311), stres kerja merupakan respon normal seseorang terhadap suatu situasi atau stimulus. Faktanya, ada atau tidak adanya stres dalam suatu situasi ditentukan oleh cara seseorang memandang, menafsirkan, dan mengevaluasi situasi itu. Secara alami, faktor lingkungan yang menyebabkan stres pada satu orang mungkin tidak menyebabkan stres pada orang lain, meskipun keduanya berinteraksi dengan lingkungan yang sama. Lebih lanjut, stres kerja menurut (Sinambela 2016:389), mengungkapkan bahwa stres merupakan bentuk reaksi, ganjil terhadap tekanan yang diberikan padanya. Konsep stres kerja bersifat individualis, karena stres kerja mempengaruhi individu melalui cara yang berbeda-beda. Stres kerja tidak selalu bersifat negatif, ada juga yang bersifat positif. Sebagai contoh ada kalanya apabila individu diberikan tekanan terhadap dirinya, akan menimbulkan ide-ide kreatif.

Type stres kerja yang timbul dalam diri seseorang berdasarkan sifat, durasi dan intensitas terjadinya stres. Menurut (Durai 2012:311–312), tipe stres yaitu:

- 1) Berdasarkan sifatnya
 - a) Tekanan waktu: stres yang ditimbulkan oleh waktu seperti bekerja dengan tenggat waktu;
 - b) Stres antisipatif: stres yang ditimbulkan oleh kecemasan terhadap perkembangan negatif dimasa depan stres mengacu terhadap orang yang terlibat dalam proses dengan hasil yang tidak disukai dari interaksi mereka dengan lingkungan;
 - c) Stres situasional: mengacu pada situasi yang tetap tidak jelas dan tidak pasti;
 - d) Menghadapi stres: berarti ketakutan yang tercipta pada individu tentang kemungkinan hasil interaksi mereka dengan individu lain;
- 2) Berdasarkan Intensitasnya
 - a) Tingkat stres tinggi: karyawan mungkin tidak dapat mengatasi stres tersebut, dan ini pada akhirnya merusak kinerja dan tingkat produktivitas karyawan;
 - b) Tingkat stres rendah: akan mudah dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerjanya;
 - c) Tingkat stres sedang: tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, menggerakkan karyawan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang diperlukan.

- 3) Berdasarkan penyebabnya
 - a) Stres respon jangka pendek, efek stres tetap ada sampai orang yang terlibat melewati situasi stres. Misalnya, pemeriksaan oleh atasan dan wawancara untuk promosi termasuk dalam kategori stres ini;
 - b) Stres menetap dalam jangka waktu yang lama, misalnya perbedaan dengan atasan langsung seorang, kondisi lingkungan seperti suhu yang ekstrim, dan keuntungan finansial yang tidak memadai.

2.1.2.2 Faktor penyebab stres kerja

Stres kerja yang timbul pada karyawan akan berbeda antara individu satu dengan lainnya. Mengingat bahwa stres bersifat individualis, seseorang akan cenderung berbeda dalam menyikapi stimulus yang muncul padanya. Stres kerja, yang muncul pada karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sinambela 2016:391–392), faktor yang mempengaruhi stres pada individu yaitu:

- 1) Faktor keorganisasian

Kebijakan yang muncul dan diputuskan oleh top manajemen, yang mana kebijakan tersebut menghambat kinerja dan fleksibilitas tempat kerja bisa menciptakan situasi pegawai dalam kesulitan. Sebagai contoh jadwal kerja yang kaku, meningkatnya persaingan karena promosi, kenaikan bayaran dan status;

- 2) Faktor pribadi

Faktor pribadi dapat menimbulkan stres kerja karyawan, meliputi masalah keluarga dan finansial;

3) Faktor lingkungan umum

Faktor lingkungan dapat menyebabkan stres kerja, sebagai contohnya yaitu ancaman terorisme, jarak antara rumah dengan kantor, hujan tanpa henti, cuaca yang ekstrim dan juga lalu lintasa yang padat dapat memicu terjadinya stres kerja.

Lebih lanjut (Durai 2012:313), menyebutkan stres kerja yang timbul pada karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor individu (*individual stressor*)

Stres tipe ini muncul akibat dari persepsi individu terhadap suatu persepsi, yang berasal dari lingkungan. Problem internal yang dapat memicu timbulnya stres seperti konflik, kebingungan dan ketakutan seperti ketakutan akan masa depan;

2) Faktor eksternal (*enviromental stressor*)

Stres ini dipicu oleh permasalahan dari lingkungan sekitar, seperti faktor struktur organisasi, wewenang, tanggung jawab, sikap atasan, karakteristik pekerjaan dan peluang karir, yang tentu dapat memicu timbulnya stres. Stres eksternal diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

a) Faktor kelompok

Stres yang dipicu oleh kelompok karena kurangnya kekompakan dalam kelompok, konflik dalam kelompok dan juga sikap atasan langsung;

b) Faktor organisasi

Budaya yang terdapat pada organisasi, dapat memicu orang mengalami stres kerja seperti gaya kepemimpinan dan juga sifat struktur organisasi;

c) Faktor ekstra organisasi

Faktor-faktor seperti gangguan keluarga, gaya hidup, perubahan-perubahan teknologi, perkembangan yang tidak menyenangkan dalam kehidupan pribadi dan sosial, seperti kematian dan penyakit orang yang dekat dan sayang adalah contoh stres ekstraorganisasi.

Faktor yang menyebabkan stres pada setiap individu akan berbeda antara satu dengan lainnya. Ini tergantung dari individu itu sendiri, bagaimana menyikapi sebuah stimulus. Individu dengan kondisi tekanan yang berasal dari luar tinggi, ditambah dengan konflik internal, ini dengan mudah memicu individu mengalami stres. Pemicu stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, bukan hanya berasal dari faktor organisasi saja. Faktor ekstra organisasi juga dapat memicu timbulnya stres kerja.

2.1.2.3 Manajemen stres

Tingkat stres yang dirasakan setiap individu akan berbeda antara yang satu dengan lainnya, karena persepsi individu akan berbeda dalam menyikapi stimulus yang datang padanya. Selain dapat menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan, stres kerja yang dirasakan akan menyebabkan kurangnya konsentrasi terhadap pekerjaannya. Perusahaan dan karyawan harus mampu menanggulangi secara bersama-sama mengenai stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut (Sinambela 2016:394), berikut ini merupakan cara yang dapat dilakukan seseorang untuk mengendalikan stres kerja yang berlebihan dengan cara:

- 1) Olahraga: salah satu cara yang cukup efektif dalam mengelola stres adalah olahraga fisik. Olahraga dapat memberikan sebuah cara untuk mengembalikan tubuh pada kondisi normal, mengingat dengan stres dapat menimbulkan perubahan kimiawi dalam tubuh;
- 2) Mengikuti kebiasaan diet: orang yang mengalami stres akan dengan cepat membakar energi dari pada kondisi normal. Tetapi pilihan yang salah ketika dibiasakan memakan makanan tidak sehat (*junk food*), dengan diet dapat membatasi konsumsi makanan *junk food*;
- 3) Tau kapan berhenti sejenak: dengan berhenti sejenak ketika beraktifitas dapat meredakan stres. Karena dengan berhenti sejenak tubuh dapat terelaksasi sehingga stres ketika beraktifitas dapat reda;
- 4) Menempatkan situasi yang penuh stres dalam perspektif. Beberapa orang menganggap bahwa semua situasi merupakan masalah hidup;
- 5) Menemukan orang yang mau mendengar;
- 6) Membangun keteraturan dalam hidup;
- 7) Mengenali batasan diri sendiri, sejauh mana diri dapat menghadapi ketidakmampuan dalam mengatasi sebuah permasalahan.

Mengingat bahwa stres merupakan sifatnya individualis yang berarti stres yang dialami antar individu cenderung berbeda. Stres tergantung bagaimana cara individu menyikapi sebuah stimulus yang datang padanya. Mengacu pada sifatnya stres dapat terjadi berdasarkan faktor pribadinya sendiri dan faktor dari lingkungan. Sehingga dalam pengaturannya dapat dilakukan strategik diri sendiri dan juga

dengan melibatkan organisasional. Sejalan dengan itu (Durai 2012:315–316), strategi dalam menangani stres bisa dilakukan dengan 2 (dua) strategik, yaitu:

- 1) Strategik individu;
 - a) Meditasi;
 - b) Relaksasi tubuh;
 - c) Manajemen waktu;
 - d) *Role-playing*;
- 2) Strategik organisasional;
 - a) Cuti kerja;
 - b) Mengatur ulang pekerjaan;
 - c) Konseling dan mentoring;
 - d) Rekreasi;
 - e) Pelatihan, orientasi mengenai stres dan manajemen stres;
 - f) *Team building*;
 - g) *Employee assistance* program.

Dengan manajemen stres, diharapkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan dapat mereda, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dilain hal dengan manajemen stres, stres yang dialami oleh karyawan dapat reda dan terhindar dari kemungkinan kecelakaan kerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motive* dengan bahasan latinnya yaitu *movere*, yang mempunyai arti “mengerahkan”. Menurut (Nurdin 2017:174), *motive* atau dorongan merupakan dorongan yang menjadi alasan mengapa individu melakukan sesuatu pekerjaan. Seseorang yang termotivasi cenderung akan melaksanakan upaya substansial, untuk menunjang tujuan produksi ditempat kerjanya. Teori tentang motivasi menurut (Pynes 2016:218), motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Isi teori motivasi mengacu kepada kebutuhan, motif dan imbalan yang ingin dipuaskan oleh orang-orang. Sedangkan (Rahardjo 2022:190), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar dia mau mencapai tujuan organisasi. Konsep motivasi mengacu kepada tindakan yang dilakukan oleh individu dalam berperilaku.

Teori motivasi apabila di lihat dari sisi sifatnya menurut (Rahardjo 2022:191), terdapat 5 (lima) poin yaitu:

- 1) Individu berbeda dalam motivasi mereka: terdapat banyak hal yang dicitakan individu, termasuk pula motivasinya;
- 2) Motivasi terkadang tidak disadari oleh individu;
- 3) Motivasi berubah: motivasi setiap individu berubah dari waktu ke waktu meskipun berperilaku dengan cara yang sama;
- 4) Motivasi diekspresikan secara berbeda;
- 5) Motivasi itu kompleks.

Berdasarkan teori yang telah dikembangkan sebelumnya mengenai motivasi diri, motivasi akan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Hal ini karena kebutuhan yang ingin dicapai atau ingin dipenuhi oleh masing-masing individu akan berbeda satu sama lain. Individu akan cenderung bekerja dengan baik untuk mengharapkan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya. Beberapa orang akan bekerja dengan baik untuk memebuhi kebutuhan fisiologisnya, beberapa orang juga bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Sejalan dengan itu, karakteristik motivasi kerja dibedakan menjadi 2 (dua) menurut (Tumiwa dkk. 2021:53), yaitu:

1) Motivasi kerja bersifat personal

Karakteristik ini menunjukkan bahwa seseorang yang termotivasi itu berbeda-beda. Perbedaan ini terjadi, karena kebutuhan setiap individu berbeda;

2) Motivasi kerja merupakan proses internal

Motivasi terjadi dalam diri sendiri yang merupakan proses psikologis. Tinggi rendahnya suatu motivasi kerja, tergantung terhadap internal individu itu sendiri.

2.1.3.2 Teori Kebutuhan

Teori mengenai motivasi, salah satunya dikenal dengan teori hirarki kebutuhan maslow, dikutip dari (Rahardjo 2022:190), seseorang akan mengidentifikasi suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan, sehingga kebutuhannya dapat terpuaskan ini disebut dengan tujuan. Selanjutnya seseorang akan mengambil tindakan setelah tujuan teridentifikasi dan dengan demikian kebutuhannya

terpenuhi. Motivasi bersifat individualis dan sosial, sehingga motivasi akan suatu kebutuhan antara satu individu dengan individu lainnya akan berbeda satu sama lain. Menurut (Rahardjo 2022:190), kebutuhan disusun berdasarkan tingkatan tertentu dengan 5 (lima) kategori berturut-turut, dapat di lihat pada Gambar 2.2 di bawah ini:



Sumber: <https://store.sirclo.com/blog/teori-hierarki-kebutuhan-maslow/> diakses 6 Agustus 2023 21:31

Gambar 2. 2
Hirarki Kebutuhan Glaslow

Kelima tingkatan kebutuhan menurut teori yang dikemukakan oleh Maslow, terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan *safety* dan *security*, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Macam-macam kebutuhan dari 5 (lima) kategori tersebut yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, ini merupakan kebutuhan dasar manusia;

- 2) Kebutuhan *safety* dan *security*: ini merupakan kebutuhan perlindungan dari bahaya dan ancaman;
- 3) Kebutuhan sosial: merupakan suatu kebutuhan rasa memiliki atas suatu kelompok sosial;
- 4) Kebutuhan akan penghargaan: merupakan kebutuhan akan penghargaan, harga diri, pengakuan dari orang lain, kelompok masyarakat. Kebutuhan ini individu akan merasa dihormati dan dihargai;
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri: merupakan kebutuhan akan pengembangan diri, pencapaian, mental, pertumbuhan material dan sosial.

2.1.3.3 Jenis dan Klasifikasi Motivasi

Menurut (Ansory 2018:283), motivasi dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu motivasi instristik dan motivasi ekstristik. Motivasi instristik dan ekstristik itu sendiri menurut (Ansory 2018:283), adalah:

- 1) Motivasi internal atau instristik

Motivasi internal merupakan dalam mengerjakan sesuatu, tidak dipengaruhi oleh faktor luar, cukup dengan motivasi yang tumbuh dalam diri;

- 2) Motivasi eksternal atau ekstristik

Dalam mengerjakan segala sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, diperlukan motivasi yang bersumber dari luar yang menguntungkan dirinya.

Sedangkan menurut Sue Howard (1999) dalam (Ansory 2018:283), motivasi instristik dan ekstristik itu sendiri merupakan:

- 1) Motivasi instristik: keinginan yang muncul dalam dirinya sendiri tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi cenderung akan memacu seseorang dalam bekerja, sehingga tercapainya kebutuhan dan tercapainya kepuasan;
- 2) Motivasi ekstristik: merupakan motivasi yang muncul dari luar, dimana motivasi tersebut tidak bisa dikendalikan oleh diri sendiri. Sebagai gambaran, untuk meningkatkan motivasi diberikannya penghargaan berupa insentif kepada semua karyawan, sehingga termotivasi agar bekerja lebih baik dan tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan menurut (Ansory 2018:284), diklasifikasikan berdasarkan kuat, sedang dan lemahnya motivasi. Definisi motivasi kuat, sedang dan lemah, yaitu:

- 1) Motivasi kuat

Memiliki motivasi kuat apabila didalam diri mempunyai keinginan positif, mempunyai harapan yang tinggi dan memiliki keyakinan tinggi bahwa akan menyelesaikan persoalan berdasarkan waktu yang telah ditentukan;

- 2) Motivasi sedang

Memiliki motivasi sedang apabila didalam diri mempunyai keinginan positif, mempunyai harapan yang tinggi tetapi memiliki keyakinan yang rendah dan juga mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi;

- 3) Motivasi lemah

Memiliki motivasi lemah apabila didalam dirinya mempunyai harapan dan keyakinan yang rendah, bahwa dirinya dapat berprestasi.

2.1.3.4 Pentingnya Motivasi Kerja

Pentingnya motivasi kerja, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan motivasi karyawan cenderung bekerja dengan baik. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan tidak akan melakukan sesuai dengan apa yang diharapkan, dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Menurut (Ansory 2018:191), pentingnya motivasi kerja, yaitu untuk:

- 1) Dengan motivasi karyawan akan selalu mencari cara agar bekerja lebih baik;
- 2) Dengan motivasi kualitas kerja akan meningkat;
- 3) Apabila dibandingkan dengan pekerja apatis, pekerja yang termotivasi cenderung lebih produktif;
- 4) Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia;
- 5) Kompleksnya motivasi, sehingga mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan organisasi.

Sedangkan menurut (Ansory 2018:262), mengungkapkan bahwa tujuan diberikannya motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 1) Mendorong gairah kerja karyawan;
- 2) Kepuasan kerja dan moral meningkat;
- 3) Produktivitas kerja meningkat;
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- 5) Meningkatnya absensi karyawan dan lebih disiplin;
- 6) Pengadaan karyawan lebih efektif;
- 7) Menciptakan suasana kerja yang baik;
- 8) Meningkatkan partisipasi dan kreatifitas karyawan;

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas;
- 10) Meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku.

2.1.3.5 Teknik Motivasi Kerja

Dalam upaya meningkatkan motivasi diri seorang pekerja dengan cara terpenuhinya kebutuhan seseorang. Diperlukannya sebuah teknik agar motivasi kerja dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut (Rahardjo 2022:199), terdapat 4 (empat) teknik dalam memotivasi seseorang dalam praktiknya, yaitu:

- 1) Uang: uang yang didapat seseorang merupakan sebuah timbal balik akan suatu pekerjaan yang telah diselesaikan. Uang disini bertindak sebagai motivator pekerja agar mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja;
- 2) Pengayaan pekerjaan: mendesain pekerjaan dalam upaya meningkatkan motivasi intristik dan kualitas kehidupan kerja;
- 3) Penepatan tujuan: meningkatkan kinerja dengan cara menetapkan tujuan yang menantang dan dapat diterima;
- 4) Jadwal kerja alternatif: memberikan fleksibilitas kepada pekerja perihal waktu dalam melakukan pekerjaan.

Memotivasi seseorang agar dapat bekerja sesuai dengan harapan atau keinginan dan juga untuk meningkatkan kinerja, perlu dilakukan. Hal tersebut tentu merupakan hal positif bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan, dimana tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut (Ansory 2018:298), berikut ini merupakan cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan, yaitu:

- 1) Memotivasi karyawan dengan kekerasan (*motivating by force*), diberikannya ancaman dan hukuman, dengan harapan yang dimotivasi dapat melakukan apa yang diharapkan. Cara motivasi itu, yaitu dengan memaksa agar karyawan termotivasi dan dapat melakukan sesuai dengan apa yang diharapkan;
- 2) Memotivasi dengan bujukan, (*motivating by enticement*), orang termotivasi dengan cara diberi bujukan atau diberi hadiah dengan harapan, dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan;
- 3) Memotivasi identifikasi (*motivating by identification*), merupakan motivasi dengan menanamkan kesadaran.

Menurut Armstrong (2005) dalam (Ansory 2018:293), hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi yang efektif, yaitu:

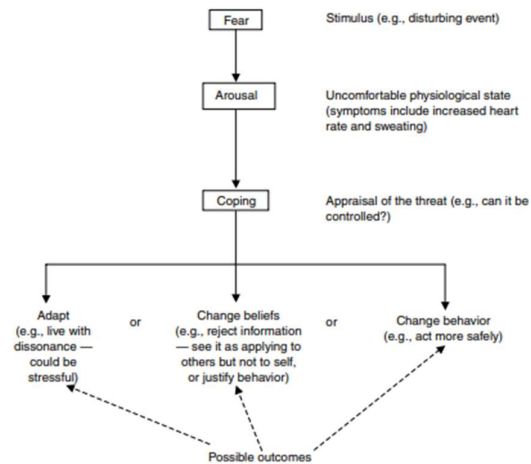
- 1) Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan;
- 2) Mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi;
- 3) Mengetahui perasaan puas tidak tercipta dari motivasi, terkadang perasaan puas, dapat menimbulkan kelambanan dan puas diri;
- 4) Memahami bahwa motivasi dan prestasi mempunyai hubungan yang kompleks.

2.1.3.6 Motivasi Keselamatan Kerja

Motivasi keselamatan kerja berarti, memotivasi para pekerja agar senantiasa bekerja dalam kondisi aman. Definisi motivasi keselamatan kerja dikemukakan oleh (Glendon dkk. 2016:105), merupakan motivasi untuk bekerja secara aman, dan pengetahuan akan keselamatan mempengaruhi laporan kinerja keselamatan

individu. Merujuk kepada Gambar 2.2 kebutuhan akan rasa aman, memotivasi individu untuk bekerja sesuai dengan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga kecelakaan dapat dihindari. Tindakan tidak aman dapat terjadi apabila seorang bekerja tanpa adanya motivasi yang kuat akan kebutuhan rasa aman. Bekerja dengan cepat dengan harapan dapat bekerja secara efisien, seringkali menyebabkan terjadinya kecelakaan karena menghiraukan aturan keselamatan kerja.

Motivasi atas keselamatan dan kesehatan kerja perlu diupayakan, agar terus meningkat. Dengan tingginya motivasi keselamatan kerja, seseorang akan berkerja dengan aman sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari. Menurut (Glendon dkk. 2016:105), motivasi keselamatan merupakan motivasi untuk bekerja dengan aman dan pengetahuan akan keselamatan kerja mempengaruhi laporan kinerja keselamatan individu (kepatuhan dan partisipasi). Rasa takut akan terjadinya kecelakaan kerja, menjadi motivator yang paling mendasar untuk tetap bersikap aman dalam bekerja, sehingga terhindarnya kecelakaan kerja. Selanjutnya (Glendon dkk. 2016:106), mengungkapkan bahwa studi tentang penggunaan rasa takut menunjukkan bahwa rasa takut hanya efektif sebagai motivator ketika individu merasa bahwa mereka dapat mengontrol perilaku yang ingin diubah. Berikut ini merupakan peran rasa takut dalam motivasi keselamatan kerja, dapat di lihat pada Gambar 2.3 di bawah ini:



Sumber: Glendon, Clarke, & Mckenna, (2006 : 105)

Gambar 2. 3
Peran rasa takut dalam motivasi

Jadi, menggunakan rasa takut adalah cara yang baik untuk memperkuat sikap atau keyakinan yang sudah ada, misalnya tentang kesehatan, karena hal itu menegaskan dalam benak orang bahwa mereka sudah berperilaku benar. Tetapi rasa takut yang tidak diiringi dengan informasi yang jelas, dapat menimbulkan efek negatif. Sebaliknya rasa takut dengan disertai dengan informasi yang jelas dapat menimbulkan motivasi dan juga sikap aman dalam bekerja.

2.1.4 Kecelakaan Kerja

2.1.4.1 Definisi dan Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja menurut (Meilin dkk. 2021:64), merupakan suatu kejadian yang tidak direncanakan, tidak diduga dan tidak diinginkan, yang terjadi pada saat bekerja. Lebih lanjut mengungkapkan bahwa kecelakaan kerja tidak dapat

diprediksi kapan terjadinya dan mempunyai sifat merugikan bagi manusia, alat produksi, sebagai akibatnya kegiatan produksi terhenti secara menyeluruh. Menurut OHSAS 18001:2007 dalam (Triyono dkk. 2014:14), mendeskripsikan bahwa cedera atau kesakitan, kejadian kematian, atau kejadian yang menyebabkan kematian, sebagai akibat dari kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sebab terjadinya kecelakaan kerja, menurut (Meilin dkk. 2021:65), dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1) Sebab dasar atau asal mula

Sebab dasar merupakan penyebab yang paling dasar terjadinya kecelakaan kerja. Faktor sebab dasar kecelakaan kerja yaitu:

- a) Partisipasi pihak manajemen perusahaan atau pimpinan;
- b) Penerapan K3 harus diupayakan;
- c) Para pekerja;
- d) Lingkungan kerja, sarana kerja dan kondisi tempat kerja.

2) Sebab utama

Persyaratan K3 yang belum dilaksanakan secara benar (substandard), menjadi faktor utama dalam terjadinya kecelakaan kerja. Sebab utama kecelakaan kerja meliputi

- a) Faktor manusia (tindakan tidak aman);
- b) Faktor lingkungan (kondisi tidak aman);
- c) Interaksi manusia dan sarana pendukung.

Sedangkan menurut (Meilin dkk. 2021:64), mengungkapkan terdapat (tiga) faktor utama yang menyebabkan terjadinya kecelakaan dikenal dengan istilah (*three main factor theory*), ketiga faktor tersebut meliputi:

1) Faktor manusia

- a) Umur;
- b) Jenis kelamin;
- c) Masa kerja;
- d) Penggunaan alat pelindung diri;
- e) Pendidikan;
- f) Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.

2) Faktor lingkungan

- a) Kebisingan;
- b) Suhu udara;
- c) Penerangan;
- d) Lantai licin.

3) Faktor peralatan

- a) Kondisi mesin;
- b) Letak mesin.

Sedangkan menurut *International Labour Organization* (2015), dalam (Meilin dkk. 2021:68–69), mengungkapkan bahwa 5 (lima) kelompok yang dapat berkontribusi terhadap penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Pertama faktor manusia, tindakan-tindakan yang dilakukan dan yang tidak dilakukan untuk mengontrol cara kerja yang dilakukan. Kedua faktor material, zat-zat yang

mengandung racun lalu bahan yang mudah terbakar dan mungkin terjadinya ledakan, sangat mudah memicu kebakaran. Ketiga faktor peralatan, peralatan yang mengalami kegagalan karena tidak terjaga dengan baik, rentan terjadinya kecelakaan. Keempat, faktor lingkungan, tempat kerja yang ideal seperti suhu, kelembaban, kebisingan dan pencahayaan. Kelima faktor proses, produk samping dari kegiatan produksi, seperti kebisingan, getaran, suhu yang panas dan asap.

2.1.4.2 Tindakan Tidak Aman Dalam Bekerja

Menurut Miner (1994) dalam (Kawiana 2020:374), yang dikatakan sebagai perilaku tidak aman adalah perilaku yang mungkin akan menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja karena bekerja dengan keadaan emosi yang terganggu, kurangnya pengetahuan, menggunakan peralatan kerja tidak sesuai dengan standar, bekerja tanpa izin, tidak memakai peralatan keselamatan, mengoperasikan pekerjaan tidak sesuai dengan aturan atau standar keselamatan kerja dan bertindak kasar.

Sedangkan menurut (Durai 2012:306) tindakan tidak aman adalah perilaku yang mengacu pada setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan pekerjaannya, tanpa memperhatikan ketentuan keselamatan kerja yang diperlukan, yang pada akhirnya mengakibatkan kecelakaan. Kasus-kasus ini mungkin melibatkan kerusakan mesin, pengoperasian yang salah, ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, penanganan peralatan keselamatan yang tidak tepat karena kurangnya pelatihan keselamatan, dan pengabaian yang disengaja instruksi atasan yang telah diberikan.

Kecelakaan kerja yang terjadi, mayoritas disebabkan oleh tindakan tidak aman pekerja saat bekerja. Pekerja dengan kebiasaan bekerja secara tidak aman, ditambah dengan kurangnya pengetahuan akan pentingnya sikap selamat dalam bekerja, berpotensi terjadinya kecelakaan kerja. Bekerja berpacu terhadap waktu, dengan harapan ingin bekerja dengan efisien dan cepat tanpa mematuhi aturan keselamatan, dapat berpotensi juga dalam terjadinya kecelakaan kerja. Sejalan dengan itu menurut (Kawiana 2020:374) penyumbang terbesar terjadinya kecelakaan kerja adalah tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Tindakan yang mungkin dapat dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, yaitu dengan cara usaha untuk mengurangi perilaku tidak aman. Selain dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, dengan memfokuskan kepada upaya penanggulangan tindakan tidak aman, dapat menghasilkan index kinerja karyawan yang lebih baik.

Lebih lanjut (Kawiana 2020:375), mengungkapkan bahwa pekerja merasa telah ahli dibidangnya, sehingga belum pernah mengalami kecelakaan kerja. Pekerja yang seperti ini sering kali menghiraukan peraturan yang telah ada, pekerja bahwa dengan bekerja dengan tidak aman tidak akan menimbulkan kecelakaan kerja. Pemikiran tersebut, tentu sangat sekali berpotensi terjadinya kecelakaan kerja. Mengingat bahwa kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak dapat diduga. Tindakan tidak aman sendiri akan mendapat penguat sehingga sangat berpotensi terjadinya kecelakaan kerja apabila pekerja bekerja dengan keinginan menghemat waktu, mendapat kebebasan, menghemat usaha dan merasa lebih nyaman.

Sedangkan (Attwood dkk. 2007:11), mengatakan bahwa human faktor merupakan faktor utama terjadinya kecelakaan kerja di industri. Terdapat 6 (enam) elemen faktor manusia yang berkontribusi terhadap kecelakaan kerja yang terjadi, yaitu komunikasi, pelatihan, peralatan, pemeliharaan, keputusan, prosedur dan pekerja yang mengoperasikan mesin. Dengan mengurangi *human error*, maka kecelakaan kerja yang terjadi semakin berkurang, yang berdampak terhadap naiknya produktivitas pekerja. Meningkatkan pemahaman keselamatan kerja kepada karyawan tentu ini sangat membantu perusahaan dalam mengurangi kecelakaan akibat faktor manusia. Menurut (Attwood dkk. 2007:11), keuntungan meningkatkan pemahaman keselamatan kerja kepada karyawan, yaitu:

- 1) Lebih sedikit kecelakaan;
- 2) Lebih sedikit nyaris celaka;
- 3) Mengurangi potensi kesalahan manusia dan konsekuensinya;
- 4) Peningkatan efisiensi;
- 5) Meningkatkan umur mesin dengan pemeliharaan dan rekayasa ulang sistem;
- 6) Tenaga kerja yang lebih produktif.

Tindakan tidak aman dalam bekerja, yang dilakukan pekerja tidak serta merta muncul begitu saja. Kurangnya pemahaman mengenai pentingnya keselamatan dalam bekerja, menjadi faktor utama yang menyebabkan tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja. Sejalan dengan itu, beberapa hal yang mungkin melatar belakangi seseorang melakukan tindakan tidak aman pada saat bekerja, dikemukakan oleh (Meilin dkk. 2021:64), yaitu:

- 1) Kurangnya keterampilan dan pengetahuan (*lack of skill and knowledge*);
- 2) Ketidak mampu untuk bekerja secara normal (*inadequate capability*);
- 3) Karena kecacatan yang tidak terlihat (*bodily defect*);
- 4) Kejenuhan dan kelelahan (*boredom and fatigue*);
- 5) Tingkah laku dan sikap yang tidak aman (*unsafe habits and attitude*);
- 6) Stres dan kebingungan (*stress and confuse*);
- 7) Belum terkuasainya peralatan atau mesin yang baru (*lack of skill*);
- 8) Sikap masa bodoh (*ignorance*);
- 9) Kurangnya motivasi kerja (*improper motivation*);
- 10) Kurangnya kepuasan kerja (*low job satisfaction*);
- 11) Sikap cenderung.

Latar belakang dari tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja, akan berbeda setiap kejadian kecelakaan kerja. Hal ini menandakan bahwa tindakan tidak aman dalam bekerja merupakan individualis yang tergantung terhadap kondisi individu tersebut sebelum dan ketika sedang melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Dampak Terjadinya Kecelakaan

Menurut Det Norske Veritas (DNV, 1996) dalam (Triyono dkk. 2014:23), manusia pekerja, properti, proses lingkungan dan kualitas, merupakan kerugian yang mungkin terjadi akibat kecelakaan kerja. Sedangkan menurut (Meilin dkk. 2021:77), kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian yang cukup besar bagi pekerja, perusahaan dan negara. Secara detailnya yaitu:

1) Kerugian bagi perusahaan

Kerugian yang perlu di tanggung akibat terjadinya kecelakaan kerja bagi perusahaan. Dikeluarkannya sejumlah dana untuk pengobatan para korban, hilangnya waktu produksi dan kehilangannya sumber daya manusia;

2) Kerugian bagi korban

Kerugian fatal apabila kecelakaan dapat menyebabkan cacat atau meninggal dunia, yang tentu keluarga korban menjadi hilangnya pencari nafkah;

3) Kerugian bagi negara

Akibat dari kecelakaan kerja maka biaya dibebankan sebagai biaya produksi yang mengakibatkan dinaikannya harga produksi perusahaan dan merupakan pengaruh bagi pasar.

Selanjutnya menurut (Kawiana 2020:378), terjadinya kecelakaan berdampak terhadap perusahaan, yaitu kerusakan, kekacauan organisasi, keluhan dan kesedihan, cacat dan kelainan, kematian. Terjadinya kecelakaan kerja, tentu berdampak terhadap biaya yang perlu dikeluarkan untuk menanggulangi terjadinya kecelakaan. Dilain itu, perusahaan kehilangan keuntungan dari proses produksi barang atau jasa karena telah terjadinya kecelakaan kerja.

Kerugian yang berdampak langsung terhadap korban kecelakaan kerja, meliputi cedera, luka berat, kecacatan dan bahkan sampai meninggal dunia. Menurut Heinrich (1980) dalam (Triyono dkk. 2014:16), mengungkapkan bahwa pengertian cedera itu sendiri merupakan patah, retak, cabikan dan sebagainya yang diakibatkan oleh kecelakaan. Sedangkan *Bureau of Labor Statistics, U.S Department of Labor* (2008) dalam (Triyono dkk. 2014:16) bagian tubuh yang

terkena cedera dan sakit terbagi menjadi, sistem tubuh, alat gerak bawah, alat gerak atas, batang tubuh, leher, kepala dan banyak bagian lainnya. Analisis cedera yang timbul akibat terjadinya kecelakaan bertujuan untuk mengetahui tingkat keparahan terjadinya kecelakaan serta mengembangkan program keselamatan kerja sehingga tidak terjadi mengurangi terjadinya cedera serupa. Eliminasi cedera perlu dilakukan, sebagai contoh, apabila terjadi cedera pada kaki, langkah penanggulanginya yaitu dengan memakai *safety shoes*.

Menurut (Triyono dkk. 2014:17), klasifikasi jenis cedera akibat kecelakaan kerja, yaitu:

- 1) Cedera fatal (*fatality*), cedera atau penyakit akibat kerja yang dapat menyebabkan kematian;
- 2) Cedera yang mengakibatkan kehilangan waktu bekerja (*loss time injury*), merupakan kejadian yang dapat mengakibatkan kematian, cacat permanent atau hilang waktu kerja selama sehari atau lebih;
- 3) Cedera yang menyebabkan kehilangan hari kerja (*loss time day*). Kehilangan sehari kerja pada saat terjadinya kecelakaan;
- 4) Tidak mampu untuk bekerja atau cedera dengan kerja terbatas (*restricted duty*)
Jumlah jam kerja yang tidak mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang biasa dilakukan, diganti dengan pekerjaan lain;
- 5) Cedera dirawat di rumah sakit (*medical treatment injury*). Kecelakaan yang memerlukan penanganan oleh tenaga kesehatan profesional, seperti dokter, perawat atau orang yang mempunyai kualifikasi yang sesuai;

- 6) Cidera ringan (*first aid injury*), kecelakaan yang menimbulkan cedera, dengan penanganannya cukup dengan peralatan pertolongan pertama;
- 7) Kecelakaan yang tidak menimbulkan cedera (*non-injury incident*). Kejadian potensial yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Sedangkan dampak terjadinya kecelakaan kerja yang dikemukakan oleh (Meilin dkk. 2021:84), yaitu:

- 1) Kerusakan, yang merupakan peralatan atau mesin yang digunakan untuk proses produksi;
- 2) Kekacauan organisasi, kerugian yang ditanggung dikarenakan tidak mempunya memproduksi barang dan jasa, sebagai efek dari penggantian alat dan tenaga kerja;
- 3) Keluhan dan kesedihan, kerugian yang diderita oleh karyawan, yang mengarah terhadap kerugian psikis;
- 4) Kecacatan dan kelainan, kerugian yang diderita oleh karyawan seibagai korban kecelakaan, yang dirasakan langsung terhadap fisik, baik itu cedera ringan, fatal bahkan kematian.

2.1.4.4 Cara Untuk Mengurangi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja yang terjadi akan berdampak buruk terhadap karyawan (korban kecelakaan) dan juga terhadap perusahaan. Dampak yang akan terjadi terhadap karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja, yaitu cedera baik itu ringan, berat, cacat bahkan sampai dengan meninggal dan juga kehilangan waktu kerja. Sedangkan perusahaan berkewajiban untuk membayar biaya kecelakaan seperti

biaya perawatan luka korban kecelakaan, mesin yang mengalami kerusakan dan kehilangan keuntungan akibat gagalnya produksi barang atau jasa. Maka dari itu pentingnya menghindari kecelakaan, diperlukan sebuah upaya untuk mengurangi tingkat terjadinya kecelakaan kerja. Menurut (Durai 2012:307–309), cara untuk mengurangi kecelakaan kerja, yaitu:

1) Dukungan dari manajemen puncak

Peran manajemen puncak sangat penting dalam setiap manajemen keselamatan karena hanya manajemen yang menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan keselamatan. Manajemen puncak harus memberikan dukungan keuangan yang diperlukan untuk semua upaya organisasi dalam membuat tempat kerja aman dan bebas kecelakaan;

2) Rencana dan kebijakan keselamatan kerja

Setiap organisasi harus memiliki rencana keselamatan dan kesehatannya sendiri dan rencana tersebut harus disosialisasikan dengan baik di kalangan karyawan. Kebijakan keselamatan biasanya menunjukkan komitmen organisasi terhadap keselamatan karyawan, mesin, dan materialnya. Kebijakan dan rencana keselamatan akan menjabarkan program pencegahan kecelakaan organisasi dan memberikan informasi tentang orientasi keselamatan, rencana evakuasi darurat, prosedur pelaporan kecelakaan dan pelaporan masalah keselamatan;

3) Komite keselamatan kerja

Setiap organisasi harus membentuk komite keselamatan dalam jumlah yang sesuai untuk membantu karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan dan aspek terkait lainnya;

4) Pelatihan keselamatan kerja

Pelatihan keselamatan bertujuan untuk mengajarkan karyawan tentang pentingnya mematuhi aturan dan peraturan keselamatan saat melakukan pekerjaan. Pelatihan harus mengembangkan perilaku aman di antara karyawan yang harus mengarah pada pembentukan budaya keselamatan yang sesuai;

5) Kampanye keselamatan

Tujuan kampanye keselamatan adalah untuk menarik perhatian karyawan untuk menciptakan tempat kerja yang lebih aman. Kampanye keselamatan dapat melibatkan program kompetisi dan kuis untuk karyawan tentang masalah keselamatan dan menempelkan poster keselamatan dan membagikan selebaran yang mencantumkan pentingnya mematuhi peraturan keselamatan;

6) Rekayasa *Engineering*

Rekayasa keselamatan biasanya melibatkan perancangan ulang peralatan, mesin dan material, dan pengembangan teknik, proses, dan prosedur yang baru dan lebih baik untuk melakukan pekerjaan dengan aman. Tujuan utama dari teknik keselamatan adalah pencegahan bahaya dan penghapusan kecelakaan. Rekayasa keselamatan membantu organisasi dalam mengidentifikasi bahaya yang ada di lingkungan kerja.

Teknik pencegahan harus dilakukan dari pada menanggulangi setelah terjadinya kecelakaan, yang tentu dapat menimbulkan *cost* yang besar dalam menanggulangnya. Sedangkan lebih lanjut (Sinambela 2016:368), mengungkapkan bahwa enam strategi usaha yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat kejadian kecelakaan kerja, yaitu:

- 1) Mengurangi dan mencegah kecelakaan, peledakan dan kebakaran;
- 2) Memberikan alat pelindung diri kepada karyawan yang bekerja pada daerah yang berbahaya;
- 3) Mengatur lingkungan kerja yang sesuai untuk bekerja;
- 4) Memberi dan mencegah perawatan terhadap timbulnya penyakit;
- 5) Menjaga kebersihan lingkungan kerja;
- 6) Meningkatkan semangat karyawan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

2.1.5 Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Seorang pekerja perlu melakukan suatu pekerjaan, dalam rangka mengharapkan imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Disamping untuk memenuhi kebutuhannya, bekerja dapat menghasilkan nilai bagi kehidupannya. Suatu pekerjaan dianggap berhasil apabila telah dilaksanakan dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini erat kaitannya dengan produktivitas atau kinerja. Produktivitas sendiri menurut (Wijaya dan Ojak 2021:18) hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan inputannya, yang berkaitan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan yang erat kaitannya dengan sikap mental produktif, yaitu: menyangkut sikap, spirit, motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, profesionalisme dan dinamis. Lebih lanjut (Tsauri 2013:148) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan peongorbanan yang telah dikeluarkan.

Produktivitas kerja erat kaitannya dengan efektivitas dan efisiensi, yang mana apabila dua dimensi tersebut digabung akan diperoleh pengertian produktivitas kerja (Wijaya dan Ojak 2021:24). Efektivitas sendiri menurut (Wijaya dan Ojak 2021:24), mengarah pada pencapaian sasaran yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Keefektifan dapat memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Sedangkan efisiensi merupakan suatu ukuran untuk membandingkan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya. Hal ini berkaitan apabila masukan yang direncanakan semakin kecil penghematannya maka rendah effisiensinya, apabila masukan yang sebenarnya semakin besar penghematannya maka tinggi effisiensinya. Dengan menggabungkan kedua dimensi di atas maka dapat diperoleh pengertian produktivitas kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja menurut (Wijaya dan Ojak 2021), perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per-satuan waktu. Lebih lanjut (Tsauri 2013) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dilakukan. Disamping itu produktivitas dapat digunakan sebagai ukuran untuk menilai suatu pekerjaan yang dapat disebut dengan produktivitas kerja. Sebuah organisasi mengharapkan dapat meningkatnya suatu produktivitas kerja, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

Konsep peningkatan produktivitas bukan menitik beratkan terhadap lebih keras atau lebih lamanya suatu karyawan dalam bekerja, tetapi peningkatan produktivitas merupakan hasil dari tepatnya perencanaan dari investasi yang

bijaksanaan, dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik, dari efisiensi yang tinggi. Lebih lanjut (Tsauri 2013) produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan keluaran dengan masukan yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu untuk menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak, dibandingkan dengan karyawan lain pada waktu yang sama.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Organisasi mengharapkan peningkatan produktivitas kerja, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut (Tsauri 2013), yaitu:

- 1) Pendidikan;
- 2) Keterampilan;
- 3) Sikap dan etika kerja;
- 4) Disiplin;
- 5) Sarana produksi;
- 6) Lingkungan dan iklim kerja;
- 7) Hubungan industrial;
- 8) Jaminan sosial;
- 9) Tingkat penghasilan;
- 10) Teknologi;
- 11) Motivasi.

Produktivitas bukan hanya berfokus terhadap hasil kerja yang sebanyak banyaknya, tetapi juga berfokus terhadap peningkatan kualitas kerja. Perubahan produktivitas dari waktu ke waktu, menurut (Wijaya and Manurung 2021) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Tingkat pendidikan;
- 2) Disiplin kerja;
- 3) Keterampilan;
- 4) Sikap kerja;
- 5) Motivasi;
- 6) Lingkungan kerja.

Perubahan peningkatan produktivitas, merupakan suatu pembaharuan yang perlu dilakukan dari waktu ke waktu, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih produktif dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, menurut (Tsauri 2013), yaitu: peningkatan pendidikan, perbaikan penghasilan dan pengupahan, pemilihan teknologi sarana pelengkap produksi dan kemampuan-kemampuan pemimpin.

2.1.5.3 Metode Pengukuran Produktivitas

Dalam rangka pengukuran tingkat produktivitas menurut (Tsauri 2013), dengan melakukan perbandingan dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan dengan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan yang secara historis tidak menunjukkan apakah pelaksanaan

yang sekarang memuaskan atau tidak. Jenis ini hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang;

- 2) Perbandingan dengan objek lain (perorangan tugas, seksi, proses) dengan objek lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif;
- 3) Perbandingan pelaksanaan dengan targetnya dan ini yang paling baik sebagai memusatkan perhatian pada tujuan.

Untuk menyusun perbandingan perlu untuk mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Jenis tingkat perbandingan menurut (Tsauri 2013), yaitu:

1) Produktivitas total

Merupakan perbandingan antara total keluaran dengan total masukan persatuan waktu. Pada jenis ini semua total masukan dan total keluaran harus diperhitungkan. Jenis perbandingan ini dapat dicari dengan persamaan

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{Total keluaran (output)}}{\text{Total masukan (input)}}$$

2) Produktivitas parsial

Merupakan perbandingan satu jenis keluaran dengan satu jenis masukan persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja.

Untuk mencari perbandingan jenis ini dapat dicari dengan persamaan

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Keluaran per unit jenis (output)}}{\text{Masukan per unit jenis (input)}}$$

2.1.5.4 Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan, menurut (Sutrisno 2009:104), yaitu:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka;

2) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan;

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya;

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi;

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai;

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.6 Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan, digunakan guna menjadi bahan rujukan dan menjadi dasar bagi penelitian ini. Penelitian yang dirujuk disesuaikan dengan topik dan variabel yang diteliti. Berikut ini daftar penelitian terdahulu, dapat di lihat pada Tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Alat Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Aliya, Sabeli, dan Tobari 2019) “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang”	Pelatihan terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Semen Baturaja (persero) Tbk, Palembang.	Varibel yang digunakan adalah produktivitas dan pelatihan	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, stres kerja dan tindakan tidak aman	Regresi linier berganda

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	(Astuti 2020) “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”	Pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Varibel yang digunakan adalah produktivitas dan pelatihan	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, stres kerja dan tindakan tidak aman	Regresi linier berganda
3	(Putu dkk. 2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt”	Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Varibel yang digunakan adalah produktivitas dan motivasi	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan tindakan tidak aman	Regresi linier berganda
4	(Sinaga 2020) “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan”	Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Trikarya Cemerlang Medan.	Varibel yang digunakan adalah produktivitas dan motivasi	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan tindakan tidak aman	Regresi linier berganda
5	(Safitri dan Alini 2019) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi”	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi	Varibel yang digunakan adalah produktivitas dan stres kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, pelatihan dan tindakan tidak aman	Regresi linier berganda
6	(Anjani, Sherina S. S, dan Noeroel Widajati 2022) “Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan”	Stres kerja memiliki small effects size dalam mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan, dimana stres kerja memberikan efek yang kecil meskipun dapat diartikan sebagai suatu hal yang signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.	Varibel yang digunakan adalah produktivitas dan stres kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, pelatihan dan tindakan tidak aman	Regresi linier

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	(Ratnasari dan Riska 2023) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Jaya Beton Indonesia”	Pelatihan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Jaya Beton Indonesia.	Varibel yang digunakan adalah motivasi, pelatihan, stres kerja dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel tindakan tidak aman	Regresi linier berganda
8	(Rahmawati, Fatmah, dan Akhmad 2021) “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia”	Pelatihan, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi pada PT. Hyup Sung Indonesia	Varibel yang digunakan adalah motivasi, pelatihan, stres kerja dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel tindakan tidak aman	Regresi linier berganda
9	(Anggrayni dkk. 2022) “Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>) Pada Pekerja Proyek Pembangunan Rumah sakit Jantung Kota Kendari 2021”	Terdapat hubungan antara pengetahuan, pengawasan dan ketersediaan APD dengan tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja proyek pembangunan Rumah Sakit Jantung Kota Kendari	Varibel yang digunakan adalah pelatihan dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, stres kerja dan produktivitas kerja	Regresi linier berganda

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	(Yusfita 2023) “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan <i>Unsafe Action</i> Pada Pekerja Bagian Produksi PT Batanghari Barisan Tahun 2021”	1. Terdapat hubungan antara pengetahuan dengan <i>unsafe action</i> pada pekerja bagian produksi PT Batanghari Barisan 2. Terdapat hubungan antara sikap dengan <i>unsafe action</i> pada pekerja bagian produksi PT Batanghari Barisan 3. Terdapat hubungan antara lingkungan fisik dengan <i>unsafe action</i> pada pekerja bagian produksi PT Batanghari Barisan Terdapat hubungan antara kemampuan fisik dengan <i>unsafe action</i> pada pekerja bagian produksi PT Batanghari Barisan	Varibel yang digunakan adalah pelatihan dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel stres kerja, motivasi dan produktivitas kerja	Regresi linier
11	(Utami 2021) “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>) Pada Pekerja Bagian Produksi Tambang PT. Arteria Daya Mulia Kota Cirebon Tahun 2021”	Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan, dan pengawasan dan pelatihan K3 dengan kejadian perilaku tidak aman dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terkait K3 dengan tindakan tidak aman pekerja bagian produksi tambang PT. Arteria Daya Mulia Cirebon Tahun 2021	Varibel yang digunakan adalah pelatihan dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, stres kerja dan produktivitas kerja	Regresi linier
12	(Wahyudi dkk. 2020) “The Relationship between Motivation Factors and <i>Unsafe Action</i> on Passenger Ship Crews in Tanjung Pinang”	Berdasarkan analisis bivariat tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi berhubungan dengan tindakan tidak aman	Varibel yang digunakan adalah motivasi dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel stres kerja, pelatihan dan produktivitas kerja	Regresi linier berganda

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	(Fam dkk. 2018) “Evaluation of Relationship between Job Stress and Unsafe Acts with Occupational Accident Rates in a Vehicle Manufacturing in Iran”	1. Berdasarkan data yang dihimpun menunjukkan 88% mengalami stres kerja level tinggi, 10% mengalami stres kerja level menengah, dan 2% mengalami stres kerja level rendah. Berdasarkan $p < 0,05$ dan $r = 0,8$, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tindakan tidak aman, dengan arah yang positif.	Varibel yang digunakan adalah stres kerja dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, pelatihan+ dan produktivitas kerja	Regresi linier
14	(Javaid dkk. 2016) “Psychosocial Stressors in Relation to Unsafe Acts”	Pekerjaan lebih tinggi (beban kerja, emosional dan jam kerja yang panjang) sehubungan dengan terbatasnya pekerjaan sumber daya (kualitas kepemimpinan, dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor) mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pekerja, kesehatan dan kesejahteraan di industri petrokimia Malaysia	Varibel yang digunakan adalah stres kerja dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja	Analisa jalur (Smart PLS)
15	(Larasatie, Fauziah, dan Herdiansyah 2022) “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>) Pada Pekerja Produksi PT X”	Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan, sikap, kelelahan kerja, pelatihan K3 dan pengawasan dengan tindakan tidak aman (<i>unsafe action</i>) pada pekerja produksi PT X tahun 2021	Varibel yang digunakan adalah pelatihan, stres kerja dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan produktivitas kerja	Regresi linier berganda

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16	(Oswald dkk. 2013) “Risk Factors for Unsafe Behaviour of Construction Workers and Intervention Countermeasures”	Hasilnya menunjukkan bahwa ada empat faktor risiko perilaku tidak aman a. Beban kerja yang berlebihan, b. Manajemen kerja yang buruk c. Manajemen pelatihan yang buruk Komunikasi tim yang buruk membangun faktor risiko	Varibel yang digunakan adalah stres kerja, pelatihan dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan produktivitas kerja	Kualitatif (rooting teori)
17	(Anjani dkk. 2022) “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Di Industri Kayu Lapis Bagian Rotary Jember, Indonesia”	1. Responden mengalami stress kerja yang berbeda mulai dari stress biologis, psikologis, dan sosial. Namun, mayoritas pekerja mengalami stress kerja tingkat sedang. 2. Mayoritas pekerja mengalami kecelakaan kerja dengan tingkat keparahan sedang dan sebagian kecil mengalami kecelakaan kerja dengan tingkat keparahan tinggi.	Varibel yang digunakan adalah stres kerja dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja	Regresi linier
18	(Rinny, Kawatu A. T. Paul, dan Engkeng Sulaemana 2020) “Hubungan Antara Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Stres Kerja dengan Tindakan Tidak Aman Pada Pekerja Operator Boiler dan Turbin di PJBS PLTU Amurang”	1. Tidak ada hubungan antara pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja dengan tindakan tidak aman pada pekerja operator boiler dan turbin di PJBS PLTU Amurang Ada hubungan antara stres kerja dengan tindakan tidak aman pada pekerja operator boiler dan turbin di PJBS PLTU Amurang.	Varibel yang digunakan adalah pelatihan, stres kerja dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan produktivitas kerja	Regresi linier berganda

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19	(Riansyah 2021) “Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Keselamatan Kerja (K3) Terhadap <i>Unsafe Action</i> Di PT EGS Indonesia”	Sistem Manajemen Keselamatan kesehatan Kerja (SMK3) berupa kepemimpinan dan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kinerja dan tindakan perbaikan memiliki negative pengaruh terhadap tindakan tidak aman	Variabel yang digunakan adalah tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja, motivasi dan produktivitas kerja	Regresi linier
20	(Khoerularifudin 2022) “Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Dan Identifikasi Penyebab Kecelakaan Kerja Menggunakan Metode Fault Tree Analysis”	Dari hubungan keselamatan kerja dengan produktivitas, terlihat jelas bahwa kecelakaan kerja menyebabkan produktivitas menurun. Kecelakaan kerja di CV. Rimba lestari mengalami peningkatan dan mungkin akan bertambah, hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti kelalaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan banyak karyawan tidak mengenakan alat perlindungan diri (APD).	Variabel yang digunakan tindakan tidak aman dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan motivasi	Fault tree analysis
21	(Arsya 2019) “Pendekatan Metode Fault Tree Analysis Dalam Kecelakaan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Raka Jaya Glass”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi langsung oleh semakin sedikitnya jam hilang karyawan. Yang mana Akar penyebabnya adalah Perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (<i>unsafe human action</i>) dan Keadaan lingkungan yang tidak aman (<i>unsafe conditions</i>)	Variabel yang digunakan tindakan tidak aman dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan motivasi	Fault tree analysis

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22	(Arihaha dkk. 2018) (Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. Pln (Persero) Cabang Ternate)	Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti bahwa keselamatan kerja bisa digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja karyawan bahwa semakin baik tingkat keselamatan kerja pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.	Variabel yang digunakan keselamatan kerja dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan motivasi	Regresi Linier Berganda
23	(Monalisa dkk. 2022) (Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Service PT. Agung Automall Cabang Jambi)	Berdasarkan penelitian diketahui bahwa responden memiliki perilaku tidak aman lebih tinggi, responden memiliki motivasi kurang lebih tinggi. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa perilaku tidak aman pada pekerja dipengaruhi oleh motivasi, pengetahuan dan sikap	Variabel yang digunakan motivasi dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan dan stres kerja	Regresi Linier Berganda
24	(Purba dan Tatan 2021) (Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek)	Disimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan terbuktinya hasil penelitian yaitu pengaruh positif secara bersama-sama program K3 terhadap produktivitas,	Variabel yang digunakan keselamatan kerja dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan motivasi	Analisa jalur

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
25	(Budihardjo et al. 2018) (Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado)	Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Keselamatan Kerja, nilai signifikansi (0,010) < 0,05, menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Air Manado.	Variabel yang digunakan tindakan tidak aman dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan motivasi	Regresi linier berganda
26	(Wibowo et al. 2022) (Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan)	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja masing-masing secara signifikan berpengaruh kuat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur	Variabel yang digunakan tindakan tidak aman dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan motivasi	Regresi linier berganda
27	(Yoga 2018) (Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan)	Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel yang digunakan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja dan motivasi	Analisa jalur
28	(Saleh dkk. 2019) (Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kelelahan, Kecelakaan Dan Produktivitas Karyawan Di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin)	Keselamatan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung melalui jalur kelelahan	Variabel yang digunakan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, stres kerja, tindakan tidak aman dan motivasi	Analisa jalur

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
29	(Pratiwi, Anggit, dan Triyono 2023) (Hubungan Pengalaman Kerja, Pengetahuan K3, Sikap K3 Terhadap Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Kontruksi Di Institusi X Kabupaten Tegal)	Terdapat hubungan antara pengetahuan K3 dan perilaku tidak aman,	Variabel yang digunakan pelatihan dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel produktivitas kerja, stres kerja dan motivasi	Regresi linier
30	(Anjani dkk. 2022) (Hubungan Stress Kerja Dengan <i>Unsafe Action</i> Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat)	Berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan <i>unsafe action</i> pada TKBM di salah satu perusahaan bongkar muat Kota Surabaya.	Variabel yang digunakan stress kerja dan tindakan tidak aman	Penelitian ini tidak menggunakan variabel produktivitas kerja dan motivasi	Regresi linier

2.2. Kerangka Pemikiran

Dari tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, maka disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang mana menunjukkan pengaruh antar variabel-variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan tindakan tidak aman sebagai variabel intervening. Hubungan antara variabel dijelaskan sebagai berikut.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

Kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan menjadikan karyawan tidak kompeten sehingga mempunyai produktivitas yang rendah sebagai efek dari tidak mampunya untuk melakukan suatu pekerjaan. Pemberian program pelatihan mampu mengatasi kurangnya pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan lebih berkompeten dalam melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan sendiri menurut

(Kawiana 2020:141), merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang. Lebih lanjut pelatihan merupakan proses secara sistematis merubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan yang diberikan terhadap karyawan mempunyai manfaat bagi organisasi dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja (Sinambela 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aliya dkk. 2019), menyimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan formal adalah usaha untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh kemampuan, sikap dan pengetahuannya. Lebih lanjut pelatihan berfokus kepada pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai, agar meningkatnya kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan pemberian pelatihan kepada karyawan, menjadikan karyawan mempunyai keterampilan dan lebih berkompeten untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa dengan pemberian pelatihan kepada karyawan, menjadikan karyawan berkompeten dan terampil. Dengan meningkatnya kompetensi dan keterampilan karyawan, karyawan lebih mampu untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga meningkatnya produktivitas kerja.

2.2.2 Pengaruh Stres Terhadap Produktivitas Kerja

Para ahli mengungkapkan stres kerja merupakan reaksi ganjil dari tubuh sebagai respon terhadap tekanan yang datang padanya. Lebih lanjut (Sinambela 2016:389), mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi suatu pekerjaan. Peristiwa-peristiwa yang datang dapat menimbulkan stres bagi sebagian orang, tetapi tidak bagi orang lain. Stres kerja bersifat individualis, sehingga stres kerja yang dirasakan oleh setiap orang akan berbeda satu sama lain. Beberapa orang akan mengalami stres kerja apabila diberi tekanan, dan beberapa orang tidak mengalami stres apabila diberi tekanan padanya.

Pekerja yang mengalami stres kerja akan kehilangan produktivitas dan tentu akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Lebih lanjut, hal ini sejalan dengan ungkapan (Sinambela 2016), stres bisa menyebabkan kurangnya tingkat kehadiran, penggunaan zat aditif yang berlebihan, kinerja yang buruk bahkan kesehatan yang begitu buruk. Diperparah lagi, pekerja yang bekerja dengan kondisi stres kerja, akan menurunkan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan sehingga dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Disamping itu, menurut (Mahawati dkk. 2021:55), dampak yang timbul dari stres kerja adalah menurunnya tingkat produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri dan Alini 2019), dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan arah negatif. Sehingga dapat diprediksi apabila tingkat stres meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa stres kerja yang bersifat negatif dapat berdampak tidak terkonsentrasinya pikiran sehingga menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Sebelum melakukan pekerjaan, seorang pekerja harus dalam kondisi sehat, tidak dalam kondisi stres kerja, yang mana hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi erat kaitannya dengan dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga dapat dikatakan bahwa motif merupakan "*driving force*" seseorang untuk bertingkah laku untuk mencaoi tujuan yang diinginkan (Priyono 2010:265). Hal yang memotivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan akan berbeda antara satu individu dengan lainnya. Mengingat tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu akan berbeda satu dengan lainnya, dengan artian bahwa motivasi sifatnya individualis.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan, mengingat bahwa individu melakukan suatu pekerja tentunya dengan tujuan ingin memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan. Sesuai teori Maslow mengenai kebutuhan yang terdapat dalam buku karangan (Rahardjo 2022:193), mengungkapkan bahwa kebutuhan yang ingin dicapai yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri. Kebutuhan akan fisiologis, merupakan dorongan bagi karyawan untuk senantiasa bekerja dengan memperhatikan produktivitas kerjanya.

Disamping itu menurut (Tsauri 2013), mengungkapkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi. Dengan pemberian motivasi karyawan akan lebih terdorong untuk melakukan sebuah pekerjaan dan terus meningkatkan produktivitas kerja, dengan harapan menerima imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga 2020), mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh serta signifikan terhadap produktivitas kerja dengan arah positif. Pada penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Merujuk kepada uraian di atas, pemberian motivasi erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dimana pekerja akan cenderung termotivasi sebagai respon untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara meningkatkan produktivitas kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan, dengan pemberian motivasi, diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Pelatihan Tindakan Tidak Aman

Kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan mendukung sikap karyawan dalam bertindak tidak aman dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larasatie dkk. 2022), menyimpulkan bahwa tingkat pengetahuan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tindakan tidak aman pada pekerja produksi PT. X tahun 2021. Bekerja cepat dengan dalih

mengefisiensikan waktu dan juga menghiraukan prosedur kerja, merupakan suatu tindakan tidak aman sehingga meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Program pelatihan keselamatan salah satu upaya dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan karyawan mengenai potensi bahaya dan dampak dari kecelakaan kerja, sehingga karyawan akan bekerja dengan aman. Pelatihan sendiri menurut (Kawiana 2020:141), merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang. Lebih lanjut pelatihan merupakan proses secara sistematis merubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan formal adalah usaha untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh kemampuan, sikap dan pengetahuannya. Lebih lanjut pelatihan berfokus kepada pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai, agar meningkatnya kinerja dan produktivitas pegawai.

Sejalan dengan itu (Sinambela 2016:374), mengemukakan bahwa metode kampanye dan pelatihan keselamatan (*safety training*), dapat dilakukan dalam upaya meningkat kesadaran akan bekerja dengan aman sehingga meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja. Peran pihak perusahaan dalam pemberian program pelatihan keselamatan kerja, kepada karyawan sebelum melakukan pekerjaan dan juga kepada karyawan baru, sangat dibutuhkan. Hal ini dilakukan agar karyawan memahami serta dapat mencegah potensi bahaya yang bisa muncul ketika melakukan sebuah pekerjaan, sehingga dapat menurunkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, akibat tindakan tidak aman.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa tindakan tidak aman tergantung dari pengetahuan dan keterampilan pekerja mengenai keselamatan kerja. Apabila pekerja mengetahui dan memahami mengenai kecelakaan kerja, risiko dan dampak dari kecelakaan kerja, pekerja akan bertindak lebih aman dalam melakukan sebuah pekerjaan. Sebagai akibatnya, dapat menurunkan risiko terjadinya kecelakaan kerja akibat tindakan tidak aman pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap tindakan tidak aman pekerja.

2.2.5 Pengaruh Stres Terhadap Tindakan Tidak Aman

Para ahli mengungkapkan stres kerja merupakan reaksi ganjil dari tubuh sebagai respon terhadap tekanan yang datang padanya. Lebih lanjut (Sinambela 2016:389), mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi suatu pekerjaan. Peristiwa-peristiwa yang datang dapat menimbulkan stres bagi sebagian orang, tetapi tidak bagi orang lain. Stres kerja bersifat individualis, sehingga stres kerja yang dirasakan oleh setiap orang akan berbeda satu sama lain. Beberapa orang akan mengalami stres kerja apabila diberi tekanan, dan beberapa orang tidak mengalami stres apabila diberi tekanan padanya.

Pekerja yang mengalami stres kerja akan kehilangan produktivitas dan tentu akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Lebih lanjut, hal ini sejalan dengan ungkapan (Sinambela 2016:390), stres bisa menyebabkan kurangnya tingkat kehadiran, penggunaan zat aditif yang berlebihan, kinerja yang buruk bahkan kesehatan yang begitu buruk. Diperparah lagi, pekerja yang bekerja dengan kondisi

stres kerja, akan menurunkan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan sehingga memicu tindakan tidak aman ketika melakukan pekerjaan, yang mana hal tersebut dapat meningkatkan terjadinya kecelakaan akibat tindakan tidak aman. Hal ini sejalan, dimana stres kerja dapat menyebabkan masalah terkait pekerjaan, seperti tidak mematuhi prosedur keselamatan kerja, kinerja yang buruk, kualitas pekerjaan yang menurut (Durai 2012:315). Hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rinny dkk. 2020), menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan tindakan tidak aman pada pekerja operator boiler dan turbin di PJBS PLTU amurang.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa stres kerja yang bersifat negatif dapat mempengaruhi pekerja sehingga melakukan tindakan tidak aman pada saat bekerja. Sebelum melakukan pekerjaan, seorang pekerja harus dalam kondisi sehat, tidak dalam kondisi stres kerja, yang mana hal tersebut dapat memperbesar risiko pekerja melakukan tindakan tidak aman pada saat bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap tindakan tidak aman pekerja.

2.2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Tindakan Tidak Aman

Motivasi erat kaitannya dengan dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga dapat dikatakan bahwa motif merupakan "*driving force*" seseorang untuk bertingkah laku untuk mencaoi tujuan yang diinginkan (Priyono 2010:265). Hal yang memotivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan akan berbeda antara satu individu dengan

lainnya. Mengingat tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu akan berbeda satu dengan lainnya, dengan artian bahwa motivasi sifatnya individualis.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan, mengingat bahwa individu melakukan suatu pekerjaan tentunya dengan tujuan ingin memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan. Sesuai teori Maslow mengenai kebutuhan yang terdapat dalam buku karangan (Rahardjo 2022:193), mengungkapkan bahwa kebutuhan yang ingin dicapai yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri. Kebutuhan rasa aman yang ingin dicapai menjadi motif bagi karyawan sehingga termotivasi agar selalu bekerja dengan aman, dan dapat terhindar dari kecelakaan kerja akibat tindakan tidak aman.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi dkk. 2020) responden diteliti mayoritas mempunyai latar belakang tinggi, masa kerja baru, berpenghasilan tinggi dan motivasi tinggi. Peneliti juga menyimpulkan bahwa berdasarkan analisis bivariat tingkat pendidikan, pengalaman dan juga motivasi kerja, berpengaruh terhadap tindakan tidak aman. Memotivasi berarti memberikan motivasi kepada pekerja agar senantiasa bekerja secara aman. Dengan pemberian motivasi, pekerja terdorong agar senantiasa bekerja dengan aman dan mampu menurunkan risiko tingkat kecelakaan kerja yang terjadi, akibat tindakan tidak aman.

Merujuk kepada uraian di atas, pemberian motivasi erat kaitannya dengan tindakan tidak aman. Dimana pekerja akan cenderung termotivasi sebagai respon kebutuhan akan rasa aman pada saat bekerja. Dengan pemberian motivasi

diharapkan mampu menurunkan tingkat kecelakaan kerja yang disebabkan oleh tindakan tidak aman pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap tindakan tidak aman pekerja.

2.2.7 Pengaruh Tindakan Tidak Aman Terhadap Produktivitas Kerja

Tindakan tidak aman itu merupakan salah satu bentuk tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja yang mampu memicu terjadinya kecelakaan ketikan bekerja. Hal ini sejalan menurut menurut (Durai 2012:306) tindakan tidak aman adalah perilaku yang mengacu pada setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan pekerjaannya, tanpa memperhatikan ketentuan keselamatan kerja yang diperlukan, yang pada akhirnya mengakibatkan kecelakaan. Tindakan tidak aman adalah faktor tertinggi dalam memicu terjadinya kecelakaan ketika bekerja. Menurut Menurut (Reese 2009:6) penyebab terjadinya kecelakaan kerja 88% akibat tindakan tidak aman pekerja, 10% kondisi tidak aman, dan 2% akibat lainnya yang tidak terkontrol.

Tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja sehingga mampu menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Kehilangan waktu bekerja, tingkat produktif yang rendah merupakan efek yang timbul apabila bekerja dengan tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Sejalan dengan ini menurut (Yunus dan Titien 2013:154), berpendapat bahwa peningkatan produktivitas baik secara kualitas dan kuantitas dengan cara melaksanakan program keselamatan kerja bagi tenaga kerja, mengingat bahwa tenaga kerja adalah asset yang paling berharga bagi perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arsya 2019), menyimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi langsung oleh semakin sedikitnya jam hilang karyawan. Yang mana salah satu akar penyebabnya adalah Perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (*unsafe human action*). Maka dari itu dengan bekerja secara aman dapat menurunkan risiko terjadinya kecelakaan kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

2.2.8 Pengaruh Pelatihan Terhadap Tindakan Tidak Aman Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja

Kurangnya pengetahuan akan bekerja dengan mematuhi keselamatan dan kesehatan kerja. Sejalan dengan itu kurangnya pengetahuan merupakan salah satu faktor tindakan tidak aman yang dilakukan oleh seorang pekerja (Meilin dkk. 2021:14). Tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja, mengakibatkan pekerja tersebut kehilangan jam kerja, sehingga menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut perlu disiasati dengan pemberian program pelatihan, yang mana hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusfita 2023), dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan *unsafe action* pada pekerja bagian produksi PT Batanghari Barisan. Dengan pemberian pelatihan kepada karyawan, menjadikan karyawan mempunyai pengetahuan untuk selalu bekerja dengan aman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan

2.2.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Tindakan Tidak Aman Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja

Pekerja yang bekerja dengan kondisi stres kerja, akan menurunkan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan sehingga memicu tindakan tidak aman ketika melakukan pekerjaan, yang mana hal tersebut dapat meningkatkan terjadinya kecelakaan akibat tindakan tidak aman. Hal ini sejalan, dimana stres kerja dapat menyebabkan masalah terkait pekerjaan, seperti tidak mematuhi prosedur keselamatan kerja, kinerja yang buruk, kualitas pekerjaan yang menurun (Durai 2012:315). Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fam dkk. 2018), dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tindakan tidak aman, dengan arah yang positif. Dengan meningkatnya kewaspadaan pekerja ketika bekerja, menjadikan pekerja senantiasa bekerja secara aman dan terhindar dari kecelakaan yang mana, akan mengakibatkan pekerja kehilangan jam kerja dan pada akhirnya produktivitas kerja akan menurun.

2.2.10 Pengaruh Motivasi Terhadap Tindakan Tidak Aman Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan, mengingat bahwa individu melakukan suatu pekerjaan tentunya dengan tujuan ingin memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan. Kebutuhan rasa aman yang ingin dicapai menjadi motif bagi karyawan sehingga termotivasi agar selalu bekerja dengan aman, dan dapat terhindar dari kecelakaan kerja akibat tindakan tidak aman. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi dkk. 2020), menyimpulkan

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2013:64), hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah dari sebuah penelitian, yang mana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban sementara, karena jawaban untuk menjawab rumusan masalah baru berdasarkan teori yang relevan, belum berasal dari fakta-fakta yang empiris, yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan data.

Berdasarkan kajian teoritis beserta hubungan antar variabel yang telah dikemukakan di atas, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian, diantaranya sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 2) Terdapat pengaruh stres kerja terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 3) Terdapat pengaruh motivasi terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 4) Terdapat pengaruh pelatihan, stres kerja dan motivasi terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;

- 5) Terdapat pengaruh pelatihan, stres kerja, motivasi dan tindakan tidak aman (*unsafe action*) terhadap produktivitas kerja pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon.