

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Pengkajian terkait kinerja pegawai telah banyak disoroti untuk dilakukan penelitian atau evaluasi. Hal tersebut dapat diketahui pada hasil pencarian di beberapa *search engine*, dimana ditemukan beberapa hasil penelitian yang membahas mengenai kinerja karyawan di sebuah organisasi maupun perusahaan. Kajian tersebut merupakan suatu bentuk perhatian bahwa setiap organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berperan penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan keberadaannya untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manusia memiliki peran utama dalam menjalankan segala aktivitas yang terjadi di suatu organisasi, sebab pada hakikatnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi berperan sebagai penggagas, penggarap, dan pemasti terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai entitas berharga dalam suatu organisasi

Setiap organisasi ataupun instansi pastinya membutuhkan SDM yang memiliki kualitas dan kontribusi yang tinggi untuk mencapai target organisasi. Tidak terkecuali pada organisasi lembaga informasi perpustakaan dan kearsipan, tercapainya tujuan organisasi adalah hasil dari sumbangsih pegawai/karyawan yang bekerja di dalam organisasi. Kontribusi pegawai dapat diketahui dalam hasil kerja yang dikerjakan sesuai dengan kompetensi dan pemahaman serta dorongan yang besar dalam mencapai target organisasi. Dalam hal ini SDM yang bermutu akan membawa pengaruh baik bagi organisasi secara keseluruhan, begitu pula sebaliknya.

Lembaga informasi perpustakaan dan kearsipan harus mampu mengelola pegawai yang dimiliki dengan baik. Perhatian khusus seperti memenuhi kebutuhan, kenyamanan serta keamanan harus diberikan kepada pegawai pada

lembaga informasi agar dapat memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut akan membawa pengaruh positif terhadap organisasi maupun SDM berupa peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai guna mencapai target organisasi. Maksimalnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan tercapai apabila organisasi tersebut telah mampu mengetahui secara spesifik apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pegawai. Salah satunya yaitu kebutuhan akan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Al Kautsar dkk (2013) menyatakan bahwa adanya jaminan perlindungan terhadap resiko kerja yang timbul di lingkungan kerja dapat memaksimalkan motivasi kerja pegawai, yang juga akan berdampak pada kinerja pegawai. Dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap karyawan merupakan salah satu usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai.

Kinerja pegawai yang optimal akan tumbuh apabila suatu organisasi dapat merancang lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan fisik dalam hal ini menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Menurut Handoko (2011) kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai merupakan perhatian utama dalam lingkungan kerja secara fisik. Hal tersebut berarti bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berkontribusi dalam terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Perwita, dkk (2017) menyebutkan bahwa terdapat 2 faktor yang memotivasi peningkatan kinerja pegawai. Dua faktor tersebut yaitu *hygiene factor* dan *motivator*. *Hygiene factor* adalah faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja pegawai apabila kebutuhan terhadap *hygiene factor* terpenuhi. Kebutuhan *hygiene factor* meliputi kondisi tempat kerja, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, ketenangan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan hingga hubungan kerja antar individu pada organisasi tersebut. Terpenuhinya kebutuhan *hygiene factor* bagi pegawai akan berdampak pada kelancaran pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Suddin (2010) terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan faktor lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, pegawai dapat bekerja dengan nyaman tanpa adanya gangguan apapun, misalnya udara yang terkontaminasi sebab sirkulasi yang tidak berjalan dengan baik dan gangguan lainnya.

Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Kriswibowo, dkk (2017) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor perpustakaan dan kearsipan. Ketiga faktor tersebut yaitu disiplin, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja. Dari ketiga faktor tersebut faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki peran paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dibandingkan dengan dua faktor lain (disiplin dan kemampuan kerja) faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar. Penelitian tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif bagi pegawai sehingga memberi kenyamanan dalam bekerja yang optimal. Secara spesifik disebutkan bahwa lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan adalah lingkungan kerja secara fisik. Dalam hal ini yang menjadi perhatian utama dalam lingkungan fisik adalah masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Sejalan dengan pendapat yang dinyatakan oleh Denik, Musadieg, & Djudi (2017) dan Al Kautsar dkk (2013) bahwa adanya jaminan perlindungan terhadap resiko kerja yang timbul di lingkungan kerja dapat memaksimalkan motivasi kerja pegawai, dimana apabila motivasi kerja maksimal maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, lembaga informasi harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai seperti kondisi lingkungan kerja, sehingga tercipta

rasa aman bagi pegawai dalam bekerja yang juga akan berpengaruh pada kinerja bagi karyawan.

Penyediaan layanan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi pekerja sendiri telah lama menjadi perhatian dalam dunia kerja. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ncube and Kanda (2018) hasil penelitian menyebutkan bahwa pada negara-negara berkembang masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara maju terkait penyediaan layanan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi pekerja. Menurut LaDou (dalam Ncube and Kanda, 2018), 20-50% pekerja di negara maju memiliki akses layanan K3 yang memadai, sedangkan di negara berkembang hanya 5-10%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa di negara berkembang kurang memperhatikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Di Indonesia, peraturan terkait kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah dituangkan dalam Undang-Undang. Akan tetapi pelaksanaannya belum berjalan dengan maksimal. Hal tersebut terbukti dari angka kecelakaan kerja yang melonjak. Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa dari tahun 2017 ke tahun 2018 terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja, dari 123.041 kasus meningkat menjadi 173.105 kasus yang dilaporkan. Direktur Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Krishna Syarief mengatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan melayani sekitar 130 kasus kecelakaan kerja setiap tahunnya. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa perhatian pada penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di Negara Indonesia masih kurang diperhatikan. Krishna Syarief juga menuturkan bahwa menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kebijakan keamanan dan perlindungan jaminan sosial tenagakerja dapat menciptakan perasaan yang aman dan nyaman dalam berkegiatan di tempat kerja serta juga meningkatkan kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan permasalahan yang rumit dalam dunia kerja. Minimnya perhatian terkait kesehatan dan keselamatan kerja oleh organisasi maupun karyawan secara individu akan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka.

Pemerintah Indonesia secara spesifik juga telah mengatur terkait kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja di wilayah perkantoran. Peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja di perkantoran telah diatur dalam peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016. Namun, dalam tahap pelaksanaan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan tersebut belum berjalan dengan maksimal dalam lembaga perpustakaan dan kearsipan. Kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perkantoran seperti pada perpustakaan dan kearsipan cenderung diabaikan, sebab resiko kesehatan dan keselamatan kerja yang dinilai rendah. Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh Widiastuti (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *Tingkat Pemahaman Arsiparis Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, yang menyebutkan bahwa lembaga kearsipan diduga masih tergolong rendah dalam hal resiko penyakit kerja maupun kecelakaan kerja, namun bukan berarti bahwa pekerjaan kearsipan tidak memiliki potensi kecelakaan dan penyakit kerja. Terdapat resiko-resiko kerja yang mungkin terjadi pada pegawai yang diakibatkan oleh pemakaian bahan kimia dan alat preservasi kurang disoroti.

Dari berbagai kegiatan yang dikerjakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, pegawai dihadapkan pada sumber-sumber penyakit yang berasal dari arsip-arsip serta media rekam informasi lain yang dikelolanya. Kandungan yang ada dalam arsip dapat berpotensi mengganggu kesehatan bagi pengelola. Terlebih dengan adanya debu dan jamur yang menempel pada arsip atau media rekam lain serta zat kimia untuk kegiatan fumigasi untuk preservasi arsip yang dikerjakan di lembaga kearsipan akan membuat arsiparis sebagai pengelola menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Penelitian oleh Skora dkk (2015) dan Karbowska-Barent dkk (2011) tentang kontaminasi mikrobiologis di lingkungan kerja museum, arsip dan perpustakaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kontaminasi udara mikroba yang tinggi dapat menimbulkan bahaya bagi koleksi dan juga bagi staf. Ancaman kesehatan tersebut muncul karena pegawai menghirup udara yang terkontaminasi mikroorganisme dan karena kegiatan yang dilakukan oleh staf seperti menangani, membersihkan dan melestarikan barang-

barang yang banyak diantaranya telah terinfeksi jamur. Selain itu tingkat debu dan aerosol dalam tempat kerja yang diteliti dapat menembus sistem pernapasan manusia. Hal tersebut menyebabkan iritasi pada selaput lendir, hidung dan mata serta reaksi alergi pada pegawai yang terpapar. Faktor-faktor seperti debu, jamur dan keberadaan mikroorganisme yang berpotensi menimbulkan penyakit harus dipertimbangkan dalam lingkungan kerja di museum, arsip dan perpustakaan, sebab faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kesehatan pegawai yang nantinya juga berpengaruh pada kinerja karyawan maupun organisasi.

Penelitian oleh Setyawan (2014) terkait persepsi keselamatan dan kesehatan kerja di perpustakaan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mengerti pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perpustakaan. Namun, masih terdapat pegawai yang kurang menyadari pentingnya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja. Diketahui pula bahwa memberikan perhatian terkait keselamatan dan kesehatan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja dapat meningkat. Hal tersebut berarti bahwa kesehatan dan keselamatan kerja di lembaga informasi baik kearsipan dan perpustakaan kurang mendapat perhatian yang maksimal, padahal dengan memberikan perhatian terkait kesehatan dan keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di lembaga informasi.

Memberikan perhatian terkait kesehatan dan keselamatan kerja untuk memaksimalkan kinerja pegawai telah banyak dilakukan dalam penelitian sebelumnya, dan hasilnya menunjukkan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi (2012) terkait pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan divisi *engineering* di PT.XYZ dengan pendekatan kuantitatif terhadap 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan menunjukkan nnhubungan yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan karena penerapan program K3 telah dilaksanakan dengan baik sehingga menjadi pendorong bagi karyawan untuk dapat meningkatkan

kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nissa & Amalia (2017) terkait pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga (persero) yang dilakukan terhadap 128 karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan atau organisasi profit. Sedangkan pada lembaga atau organisasi non profit seperti kearsipan dan perpustakaan belum dijumpai penelitian serupa yang membahas terkait pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi atau lembaga kearsipan maupun perpustakaan. Valentin (2007) menyatakan bahwa sangat sedikit penelitian yang dilakukan pada subjek bahaya kesehatan di bidang arsip dan museum yang menjaga warisan budaya. Penelusuran peneliti terhadap beberapa literatur jarang dijumpai penelitian yang membahas variabel kesehatan dan keselamatan kerja untuk mengukur kinerja arsiparis. Kajian tentang kesehatan dan keselamatan kerja lebih banyak dilakukan pada pekerja perusahaan konstruksi dan pekerja kesehatan, dan sedikit dijumpai penelitian terkait kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan pada pekerja di lembaga informasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel bebas/*independent* untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Pemilihan variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel bebas/*independent* juga didukung dari adanya data-data dan fenomena yang sudah dijelaskan sebelumnya, serta masih jarang ditemui kajian yang membahas secara mendalam mengenai kesehatan dan keselamatan kerja pegawai di Lembaga Informasi Perpustakaan dan Kearsipan.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro merupakan institusi yang bertugas untuk mengelola sumber informasi secara profesional guna memenuhi kebutuhan penggunanya, serta memberikan pelayanan sebagai pusat pembelajaran, pengembangan kreativitas, dan sarana rekreasi edukatif bagi

pengguna yang berada di daerah kabupaten Bojonegoro. Sedangkan tugas pokok yang dimiliki oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yaitu melaksanakan sebagian kewenangan daerah dalam bidang perpustakaan dan arsip daerah.

Berdasarkan hasil penelusuran dilakukan oleh peneliti, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro masih memiliki permasalahan dalam implementasi kegiatan yang menjadi tanggung jawab Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro tahun 2017 menyebutkan bahwa timbul permasalahan dalam pelaksanaan tugas yang berupa belum optimalnya pelayanan kepada pemustaka di perpustakaan yang salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya kualitas sumber daya manusia perpustakaan. Selain itu, juga disebutkan bahwa tata kelola arsip yang dilakukan belum optimal dengan indikator terbatasnya kualitas sumber daya manusia arsiparis.

Pada laporan tersebut juga disebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja salah satunya juga diindikatori oleh kurang memadainya gedung arsip yang dimiliki oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Terdapat beberapa ruang pada gedung Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro yang tidak mencerminkan lingkungan kerja yang sehat bagi pegawai yang bekerja pada organisasi terkait. Pada beberapa bagian ruangan diketahui bahwa sirkulasi udara tidak berjalan dengan maksimal, sehingga mengakibatkan suhu ruangan yang kurang nyaman bagi pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa terkait aspek kesehatan kerja pegawai masih minim mendapat perhatian.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui pula pada ruang penyimpanan yang tidak memperhatikan terkait pengaturan tata letak koleksi sehingga terkesan seperti ruangan yang tidak terpakai. Beberapa koleksi nampak tersusun terlalu tinggi tanpa memperhatikan aspek keselamatan pegawai yang bekerja di dalam ruang tersebut. Selain itu banyak debu yang menempel pada rak koleksi serta pada koleksi yang disimpan. Sirkulasi udara dalam ruangan

tidak berjalan dengan maksimal sebab jendela pada ruangan tersebut tidak pernah terbuka dan hanya ada satu akses keluar masuknya udara yaitu melewati pintu. Berdasarkan hal tersebut lingkungan kerja pada gedung arsip dapat dikatakan memiliki kondisi lingkungan fisik yang tidak mencerminkan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja. Hal tersebut sangat disayangkan sebab dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro sendiri telah berupaya untuk menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja. Fasilitas yang dimaksud dalam hal ini yaitu APD (Alat Pelindung Diri) seperti masker dan sarung tangan, serta perlengkapan keamanan APAR (Alat Pemadam Api Ringan) yang telah tersedia di tempat kerja. Namun pada implementasinya masih terdapat pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung diri seperti masker dan sarung tangan pada saat melaksanakan kegiatan pengolahan.

Dengan didukung data dan fenomena yang telah dijabarkan sebelumnya membuat peneliti terdorong untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah tingkat kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah tingkat keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah tingkat kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro?

4. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui tingkat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk Mengetahui tingkat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

I.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dan praktis, sebagai berikut:

I.4.1 Manfaat Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu Informasi dan Perpustakaan, khususnya terkait kesehatan dan keselamatan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.

I.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. untuk lebih memperhatikan karyawan terkait kesehatan dan keselamatan kerja serta unsur-unsur yang dapat meningkatkan kinerja arsiparis.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian dan pengembangan Ilmu Informasi dan Perpustakaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja di lembaga informasi untuk penelitian selanjutnya.

I.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Kesehatan Kerja

Memelihara kesehatan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk dilakukan oleh organisasi maupun instansi. Kesehatan yang dimaksud meliputi kesehatan fisik maupun mental karyawan. Adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para pegawai, sebab pegawai akan lebih jarang absen dikarenakan sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Sehingga secara keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Kuswana (2014) Secara umum kesehatan kerja merupakan suatu kondisi seorang pekerja yang terbebas dari hambatan-hambatan yang diakibatkan oleh pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Sedangkan definisi lain yang dikemukakan oleh Bunarto (2015) menyebutkan bahwa kesehatan kerja merupakan keadaan kesehatan dengan maksud agar pekerja mendapatkan derajat kesehatan yang tinggi dengan upaya pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit ataupun resiko kerja lainnya yang ditimbulkan oleh pekerjaan maupun lingkungan kerja. Dengan terciptanya kondisi kesehatan yang baik, maka tidak ada lagi gangguan kesehatan pada karyawan, sehingga kualitas kerja menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab akan meningkat.

Menurut Ilfani (2013) tinjauan terkait masalah kesehatan yang umum terjadi di tempat kerja adalah seperti merokok di tempat kerja ; beberapa daerah telah

mengeluarkan kebijakan terkait larangan merokok di tempat kerja dan di tempat umum. Namun, untuk menyelesaikan persoalan terkait merokok di tempat kerja terkesan enggan atau ragu. Beberapa kasus secara jelas memilih menyelesaikan secara damai atau hanya diberikan teguran ringan yang tidak menimbulkan efek jera. Stres kerja juga merupakan masalah kesehatan yang umum terjadi di tempat kerja. Tekanan kehidupan pegawai ditambah dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai stress. Upaya untuk mengurangi stres kerja dalam pekerjaan yaitu seperti meninggalkan pekerjaan untuk beberapa waktu sebagai usaha untuk pemulihan keadaan dari pegawai tersebut.

Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2016 tentang standar keselamatan dan kesehatan kerja perkantoran disebutkan terkait beberapa syarat kesehatan lingkungan kerja meliputi:

- 1) Peningkatan Pengetahuan Kesehatan Kerja
- 2) Pembudayaan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat di tempat
Perilaku hidup bersih dan sehat yang diselenggarakan di perkantoran meliputi:
 - a. Mencuci tangan menggunakan air bersih dan sabun
 - b. Membuang sampah padatempatnya
 - c. Memelihara kebersihan serta kerapihan tempat kerja dan seluruh fasilitas di tempat kerja
 - d. Penerapan kawasan bebas rokok
 - e. Melakukan aktivitasfisik dan peningkatann kesehatan jasmani di tempat kerja
 - f. Mengkonsumsi makanan yang bergizi
- 3) Penyediaan ruang ASI dan pemberian kesempatan memerah ASI selama waktu kerja
- 4) Aktivitas fisik

Merupakan usaha kebugaran jasmani dengan maksud guna memaksimalkan kesehatan serta mendapatkan produktivitas kerja yang maksimal. Program aktivitas fisik yang disarankan yaitu

- a. Senam kebugaran jasmani sekali dalam seminggu
- b. Peningkatan kebugaran jasmani karyawan

Menurut Mangkunegara (2005), diperlukan usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja pegawai/karyawan. Adapun usaha yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesehatan kerja meliputi mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna yang tepat pada ruang kerja, penerangan yang cukup terang, serta mencegah kebisingan. Selain itu, mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit akibat lingkungan serta memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasaian lingkungan kerja juga merupakan hal-hal yang dapat meningkatkan kesehatan di tempat kerja.

Menurut Manullang (2001) terdapat 3 indikator kesehatan kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja secara medis

Lingkungan kerja secara medis dapat diketahui berdasarkan sikap suatu organisasi dalam memberikan perhatian terkait hal-hal berikut:

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Tersedianya sarana kesehatan merupakan upaya dari perusahaan dalam mengoptimalkan kesehatan kerja pegawai. Dalam hal ini sarana kesehatan tenaga kerja diketahui berdasarkan tersedianya air bersih, sarana rekreasi dan olahraga, serta sarana kamar mandi.

3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan meliputi pelayanan kesehatan karyawan, serta pemeriksaan kesehatan bagi karyawan.

I.5.2 Keselamatan Kerja

Menurut Daryanto (dalam Firmanzah, 2017) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, tempat kerja, lingkungan kerja, serta metode melakukan pekerjaan. Definisi lain yang dikemukakan oleh Swasto (2011) mengungkapkan keselamatan kerja adalah segala upaya yang digunakan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai kemungkinan resiko kerja yang terjadi pada lingkungan pekerjaan. Sedangkan Nasuha dkk (2014) menyebutkan keselamatan kerja adalah penjagaan terhadap fisik seorang karyawan dimana tujuan dari keselamatan kerja adalah untuk melindungi karyawan dari berbagai bentuk kecelakaan kerja akibat kegiatan di lingkungan kerja maupun hambatan-hambatan lain yang dapat menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja adalah upaya perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja agar terbebas dari bahaya yang timbul di lingkungan pekerjaan.

Menurut Gary Dessler (1997) terdapat tiga alasan pentingnya program keselamatan kerja. Tiga alasan tersebut yaitu moral, hukum, dan ekonomi. Terkait moral, dilaksanakannya program keselamatan kerja adalah sebagai upaya pencegahan kecelakaan dan atas dasar kemanusiaan. Organisasi/instansi melaksanakan program ini untuk membebaskan pegawai dari berbagai kecelakaan akibat pekerjaan, serta meringankan beban penderitaan pegawai yang mengalami kecelakaan dan keluarga pegawai tersebut. Terkait hukum, berbagai negara telah menetapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keselamatan kerja beserta sanksi yang akan diberikan kepada pihak-pihak yang tidak menerapkan kebijakan yang telah dibuat tersebut. Terkait ekonomi, organisasi harus menanggung beban biaya yang cukup besar apabila terjadi kecelakaan kerja, baik kecelakaan yang bersifat kecil maupun kecelakaan yang sangat tinggi. Oleh sebab itu, organisasi/instansi sangat memperhatikan terkait keselamatan kerja pegawai yang terjadi di tempat kerja.

Persyaratan Keselamatan Kerja Perkantoran berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2016 tentang standar keselamatan dan kesehatan kerja perkantoran meliputi :

- 1) Pelaksanaan Pemeliharaan dan Perawatan Ruang Perkantoran
Pemeliharaan dan perawatan meliputi lantai bebas dari bahan licin, cekungan, miring, dan berlubang yang menyebabkan kecelakaan dan cidera pada karyawan.
- 2) Desain alat dan tempat kerja
Meliputi 2 (dua) hal, yaitu:
 - a. Penataan lemari *cabinet* yang tidak menghambat mobilitas
 - b. Penempatan berkas pada *filing cabinet* dengan yang memiliki volume berat diletakkan di bagian bawah.
- 3) Penempatan dan Penggunaan Alat Perkantoran
Pegawai terbebas dari adanya benda tajam, serta siku-siku lemari meja ataupun benda lainnya yang dapat mengakibatkan pegawai mengalami cidera.
- 4) Pengelolaan Listrik dan Sumber Api
Pegawai terbebas dari penyebab elektrikal syok dan api yang membahayakan

Menurut Robert L. Mathis (2002) terdapat enam program keselamatan kerja yang efektif. Keenam program tersebut diantaranya yaitu, komitmen dan tanggung jawab perusahaan; kebijakan dan disiplin keselamatan kerja; komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja; komite keselamatan kerja; inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan; evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja. Terkait komitmen dan tanggung jawab perusahaan, merupakan inti dari manajemen keselamatan kerja. diperlukan koordinasi dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota organisasi/perusahaan dalam melaksanakan program keselamatan kerja. Terkait kebijakan dan disiplin keselamatan kerja, menciptakan kebijakan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran merupakan komponen penting dalam usaha keselamatan kerja. dukungan terhadap perilaku kerja yang aman akan memberikan umpan

balik yang positif serta meningkatkan keselamatan kerja para pegawai/karyawan. Terkait komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dengan melibatkan seluruh pegawai di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan keselamatan kerja juga merupakan salah satu cara untuk mendorong keselamatan kerja pegawai. Terkait komite keselamatan kerja, merupakan bagian yang terdiri dari beberapa pegawai pada berbagai tingkat jabatan maupun departemen yang dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tinjauan keselamatan kerja. terkait inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan, merupakan salah satu tugas dari komite keselamatan kerja yang berupa pengidentifikasian sebab-sebab kecelakaan yang terjadi serta cara mencegah terjadinya kecelakaan tersebut. Terkait evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja, suatu organisasi/perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi upaya keselamatan kerja yang dilaksanakan.

Glendon dan Litherland (2001) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja yang harus diterapkan dalam sebagian besar pengaturan kerja dan organisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya :

1) *Communication and support*

Komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan pegawai dapat dilaksanakan dengan diskusi. Pegawai dapat mengkomunikasikan permasalahan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan, dan dukungan terkait keselamatan kerja harus diberikan kepada pegawai.

2) *Work pressure*

Beban kerja yang tidak terlalu berbahaya bagi keselamatan pegawai dapat diukur berdasarkan tersedianya waktu untuk istirahat, batas waktu yang menjadi standar penngerjaan masih realistis dan pegawai mempunyai waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaannya

3) *Personal protective equipment*

Alat pelindung diri merupakan perlengkapan yang dimanfaatkan pegawai guna menghindari terjadinya kecelakaan yang dapat mengganggu pegawai saat bekerja.

4) *Safety Rules*

Perturan keselamatan kerja perlu dipatuhi oleh pekerja. Peraturan keselamatan kerja harus bisa dilaksanakan dengan tidak bertentangan pada implementasi pekerjaan.

I.5.3 Kinerja

Kinerja (*performance*) pada dasarnya dapat didefinisikan dengan berbagai makna. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Sopiah & Sangadji (2018) yang mengatakan bahwa sebagian ahli memaknai kinerja sebagai hasil dari kegiatan penyelesaian pekerjaan, sedangkan beberapa ahli lainnya memahami kinerja sebagai tindakan yang dilakukan guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan target. Menurut Rivai (2008) kinerja merupakan output atau prestasi seseorang sepanjang periode waktu tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipertimbangkan dengan beberapa parameter atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah mencapai kesepakatan bersama. Sedangkan pakar lain yaitu Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan output kerja dihasilkan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2005) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, misalnya sikap, perilaku dan tindakan-tindakan rekan kerja, fasilitas kerja serta iklim organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor atribusi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Bangun (2012), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan). Mengukur kinerja karyawan dapat diketahui dengan beberapa hal seperti jumlah pekerjaan (kuantitas), kualitas hasil kerja, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran serta kemampuan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

1) Jumlah pekerjaan (Kuantitas)

Kuantitas menerangkan terkait jumlah pekerjaan yang berhasil dikerjakan oleh pegawai sebagai kewajiban yang telah menjadi tolak ukur capaian pekerjaan. Tiap pekerjaan memiliki tuntutan yang tidak sama satu dengan yang lain, sehingga karyawan diharuskan untuk dapat mencapai segala syarat yang ditetapkan untuk dapat mengerjakan pekerjaan, syarat tersebut dapat berupa pemahaman maupun kompetensi yang sesuai.

2) Kualitas

Pegawai diharuskan untuk menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar kualitas suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai dikatakan optimal apabila hasil kerja yang dikerjakan sesuai dengan ketentuan syarat atau standar kualitas yang ditentukan sebelumnya.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan dimensi yang berkaitan dengan keberhasilan terselesaikannya pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan standar waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pegawai diharuskan mampu menuntaskan tugas pekerjaan sesuai standar waktu penyelesaian tugas atau kurang dari batas waktu yang ditentukan.

4) Kehadiran

Beberapa pekerjaan tertentu mengharuskan karyawan untuk hadir di tempat kerja dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Ada pula suatu jenis pekerjaan yang mewajibkan kehadiran pegawai delapan jam sehari selama lima hari kerja dalam satu minggu. Oleh sebab itu, tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakan pekerjaan di tempat kerja juga menjadi penentu tercapainya kinerja pegawai.

5) Kemampuan Kerjasama

Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dalam proses penyelesaiannya tidak dapat dilakukan oleh satu orang. Diperlukan dua orang atau lebih dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, dalam hal ini dibutuhkan kerjasama antar pegawai untuk mencapai keberhasilan pekerjaan. Kinerja pegawai dapat diketahui berdasarkan kemampuan kerjasamaa antar pegawai.

1.5.4 Pegawai

Menurut Robbins (2006) pegawai merupakan individu yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap, dengan berdasarkan pada perjanjian kerja secara tertulis ataupun tidak tertulis untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberikerja. Definisi lain bersumber dari Mardiasmo (2011) menyebutkan pegawai adalah individu yang dipekerjakan oleh pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap dengan berdasar pada kontrak kerja secara tertulis maupun tidak terulis untuk menjalankan tugas tertentu dengan mendapatkan imbalan yang diberikan berdasarkan periode waktu tertentu sesuai kesepakatan, metode pengerjaan tugas maupun ketetapan lainnya ditentukan oleh pemberi kerja, termasuk individu yang melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai negeri maupun pegawai di badan usaha milik negara atau daerah.

Siswanto (1987) mengemukakan bahwa pegawai merupakan individu-individu yang bertugas dalam suatu instansi atau perusahaan, baik instansi pemerintah maupun milik swasta, dan dibayarkan upah kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kurun waktu sesuai dengan kesepakatan. Dari pernyataan para ahli yang telah dijelaskan tersebut dapat diartikan bahwa pegawai ialah seseorang yang bekerja dalam sebuah organisasi, baik dalam usaha miliki swasta maupun miliki pemerintah, dengan status tetap maupun tidak tetap, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan diberi imbalan berupa gaji yang sesuai dengan perjanjian ataupun kesepakatan. Pegawai yang

dimaksud pada penelitian ini adalah mereka yang bertugas di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro, baik pegawai ASN maupun non ASN.

1.5.5 Asumsi Teoritik

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal penting dalam membangun dan mencapai tujuan organisasi. Banyak aspek yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi atau instansi dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Juwitasari, dkk (2014) setiap organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan hal-hal yang menjadi dasar tercapainya kinerja yang baik, salah satunya yaitu memperhatikan kebutuhan, keinginan, kesehatan dan keselamatan karyawannya. Mangkuprawira dan Hubies (2007) juga menyebutkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan memiliki peran dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa apabila kesehatan dan keselamatan kerja terganggu maka kinerja pegawai juga akan terganggu. Selinier dengan penelitian sebelumnya oleh Sombolinggi, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja yang diperhatikan oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat.

Hal tersebut mengungkapkan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian oleh Widagda dkk (2014) kepada 67 responden bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian UPT Kru Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Penelitian lainnya dilakukan di PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kesehatan maupun variabel keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan program kesehatan kerja akan berdampak pada

meningkatnya kinerjakaryawan, serta semakin diperhatikannya kesehatan kerja maka akan berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Cahya dkk (2015) juga menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan sebesar 60,561. Keselamatan kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,08. Variabel kesehatan kerja juga memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,90. Oleh sebab itu, variabel kesehatan kerja adalah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerjakaryawan sebab menghasilkan nilai t hitung yang paling besar.

I.6 Perumusan Hipotesis Penelitian

I.6.1 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara dari penelitian. Sehingga sebuah hipotesis disebut sebagai jawaban teoritis dari suatu rumusan permasalahan penelitian sebelum jawaban yang empiris dihasilkan, sebab hipotesis menginformasikan tentang variabel-variabel penelitian dan hubungannya. Adanya hipotesis ini bertujuan agar adanya dasar yang lebih terarah dari penelitian dalam mengumpulkan data-data. Dari adanya hal tersebut serta rumusan permasalahan dalam penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_{0a} : Tidak ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

H_{1a} : Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

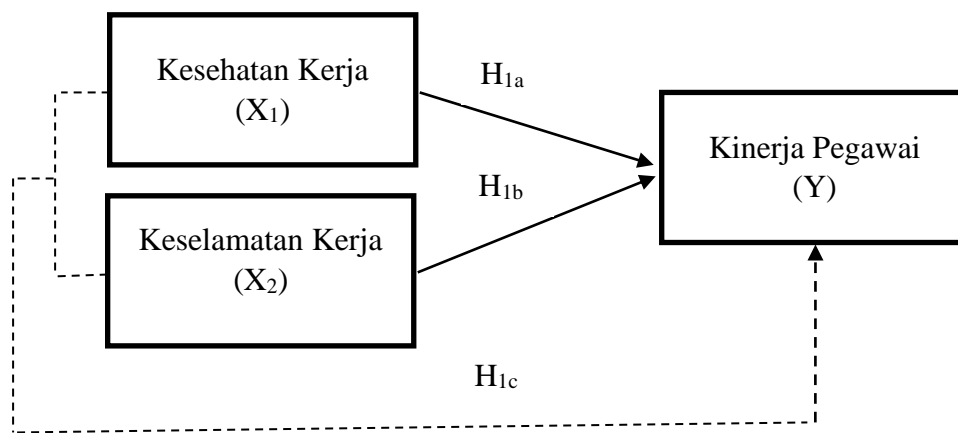
H_{0b} : Tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

H_{1b} : Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

H_{0c} : Tidak ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

H_{1c} : Ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

I.6.2 Kerangka Berpikir



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

Kesehatan kerja : Variabel Bebas (X₁)

Keselamatan kerja : Variabel Bebas (X₂)

Kinerja Pegawai : Variabel Terikat (Y)

—————→ : Pengaruh parsial

- - - - -→ : Pengaruh simultan

I.6.3 Identifikasi Variabel

Variabel merupakan sesuatu yang memiliki variasi nilai, dengan tujuan agar konsep yang digunakan dalam penelitian dapat diteliti secara empiris dengan cara dioperasionalkan dan diubah menjadi variabel (Effendi dan Tukiran, 2012). Terdapat dua variabel dalam penelitian, yaitu :

1. Variabel Bebas atau variabel *independent*

Variabel bebas yaitu variabel yang berperan sebagai penyebab terpengaruhnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kesehatan kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2)

2. Variabel Terikat atau variabel *dependent*

Variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y)

I.7 Variabel Penelitian

I.7.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan memahami dan mempermudah dalam menafsirkan konsep yang digunakan pada penelitian. Konsep yang dijelaskan adalah kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan kinerja.

1. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan keadaan seorang karyawan yang terbebas dari adanya gangguan fisik maupun mental yang terjadi akibat pengaruh lingkungan pekerjaannya. Dalam penelitian ini kesehatan kerja yang dimaksud adalah upaya-upaya yang dilakukan lembaga kearsipan untuk menciptakan kondisi yang membuat pegawai memelihara kondisi kesehatannya dalam lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro, baik kesehatan fisik maupun mental. Beberapa aspek yang akan digunakan untuk mengetahui tingkat kesehatan ariparis yaitu :

a. Lingkungan kerja secara medis

Lingkungan kerja secara medis akan menentukan kondisi kesehatan kerja pegawai. Lingkungan kerja secara medis berkaitan dengan dengan beberapa hal seperti kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, serta sistem pembuangan sampah yang diterapkan di lingkungan kerja.

b. Sarana kesehatan tenaga kerja

Adanya sarana kesehatan tenaga kerja yang disediakan oleh pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam hal ini kesehatan kerja karyawan akan tercapai apabila tersedia sarana kesehatan berupa ketersediaan air bersih, sarana rekreasi dan olahraga, serta sarana kamar mandi yang memadai.

c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Pemeliharaan kesehatan adalah usaha yang dilakukan untuk mempertahankan kondisi kesehatan pegawai. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja seperti tersedianya layanan pemeriksaan kesehatan bagi pegawai.

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah segenap upaya yang dilakukan guna mewujudkan lingkungan kerja yang terjaga bagi pegawai yang beraktivitas di tempat kerja dengan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Terjaminnya keselamatan kerja bagi seorang karyawan merupakan hak bagi setiap karyawan. Adanya jaminan terhadap keselamatan kerja bagi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Pada penelitian ini keselamatan kerja yang dimaksud adalah perlindungan yang diberikan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kepada pegawai agar terbebas dari bahaya yang timbul di lingkungan pekerjaan. Hal-hal yang menjadi aspek untuk melihat keselamatan kerja arsiparis yaitu :

a. *Communication and support*

Adanya komunikasi yang cukup terkait keselamatan kerja serta dorongan untuk senantiasa menciptakan keselamatan kerja di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong terciptanya keselamatan kerja pegawai di tempat kerja. Bentuk komunikasi dan dorongan dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, misalnya

sosialisasi/penyuluhan, pesan-pesan atau rambu tentang keselamatan pegawai dan lain sebagainya.

b. *Work pressure*

Beban kerja atau tekanan kerja merupakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dan harus selesai dikerjakan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang normal berhasil terlaksana apabila pegawai memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat serta batas waktu yang wajar dalam mengerjakan tugas.

c. *Personal protective equipment*

Personal protective equipment yang juga disebut sebagai alat pelindung diri merupakan perlengkapan yang dimanfaatkan oleh pegawai untuk melindungi diri dari bahaya kerja yang dapat mengancam keselamatannya. Tersedianya alat pelindung diri serta ketaatan pegawai untuk menggunakan alat pelindung diri dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu dapat menciptakan keamanan bagi diri pribadi pegawai.

d. *Safety Rules*

Peraturan yang berisi larangan atau himbauan terhadap pegawai sebagai salah satu pencegahan terjadinya kecelakaan di lembaga kearsipan dapat diterapkan sehingga tercipta tempat kerja yang aman.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang berhasil dikerjakan dan dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang berhasil didapatkan oleh pegawai menunjukkan kualitas SDM dalam suatu organisasi. Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan komponen sebagai berikut yaitu:

a. Jumlah Pekerjaan (Kuantitas)

Merupakan jumlah pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi pegawai untuk dikerjakan dan berhasil dituntaskan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

- b. **Kualitas**
Merupakan kesesuaian output pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dengan kriteria kualitas hasil kerja.
- c. **Ketepatan Waktu**
Merupakan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang telah diatur menjadi standar waktu penyelesaian tugas pekerjaan.
- d. **Kehadiran**
Terkait kehadiran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja.
- e. **Kemampuan kerjasama**
Merupakan suatu keadaan dimana pegawai dapat bekerjasama untuk menuntaskan pekerjaan dengan pegawai atau rekan kerja lainnya.

I.7.2 Defini Operasional

1. Kesehatan Kerja

- a. **Lingkungan secara medis**
 - Kebersihan lingkungan kerja
 - Ventilasi dan kualitas suhu udara di ruang kerja
 - Sistem pembuangan sampah yang tepat
- b. **Sarana kesehatan tenaga kerja**
 - Ketersediaan air bersih
 - Kamar mandi yang layak
 - Program olahraga dan rekreasi
- c. **Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja**
 - Bentuk pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada pegawai
 - Kesadaran pribadi untuk melakukan pemeliharaan kesehatan kerja

2. Keselamatan Kerja

- a. *Communication and support*

- Bentuk komunikasi dan dorongan keselamatan kerja yang dilakukan
- Komunikasi masalah keselamatan kerja bersifat terbuka bagi pegawai
- b. *Work pressure*
 - Jumlah pekerjaan/beban kerja cukup seimbang dengan jumlah karyawan
 - Batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan realistis
- c. *Personal Protective Equipment*
 - Kesiapan APD bagi pegawai
 - Ketaatan pemakaian APD oleh pegawai
 - Dorongan pribadi untuk selalu menggunakan alat pelindung diri
- d. *Safety Rules*
 - Ketersediaan peraturan keselamatan kerja
 - Pemahaman pegawai terhadap peraturan yang berlaku
 - Ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan keselamatan kerja

3. Kinerja

- a. Jumlah Pekerjaan (Kuantitas)
 - Kemampuan pegawai dalam melaksanakan beban kerja
 - Kemampuan mencapai target yang ditetapkan
- b. Kualitas
 - Kesesuaian antara hasil kerja dengan standart kualitas yang telah ditetapkan
 - Teliti dalam meyelesaikan pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
 - Pegawai dapat menuntaskan target pekerjaan dengan tidak melebihi standar batas waktu
 - Keingin untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu.

- d. Kehadiran
 - Tingkat kehadiran pegawai
 - Disiplin waktu kehadiran pegawai
- e. Kemampuan kerjasama
 - Mampu bekerjasama antara rekan kerja
 - Sikap yang ditunjukkan pegawai dalam bekerjasama

I.8 Metodologi Penelitian

1.8.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif eksplanatif. Dimana penelitian dengan pendekatan eksplanatif bertujuan untuk membuktikan pengaruh antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk dapat mengidentifikasi ada atau tidaknya pengaruh antara variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Dalam hal ini variabel kesehatan dan keselamatan kerja merupakan variabel bebas (X) yang membawa pengaruh untuk variabel terikat (Y) yakni variabel kinerja yang akan terpengaruh oleh variabel bebas.

1.8.2 Lokasi Penelitian

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro adalah tempat yang menjadi lokasi penelitian pada penelitian ini. Pemilihan lokasi tersebut karena lokasi penelitian tersebut memenuhi kriteria dalam penelitian ini. Dari hasil studi kepustakaan, peneliti memperoleh temuan data berupa adanya permasalahan terkait kesehatan dan keselamatan kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro.

I.8.3 Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian. Populasi penelitian menurut Sugiyono (2008) adalah keseluruhan dari jumlah unit yang terdiri dari objek serta subjek yang memiliki karakteristik seperti yang ditentukan oleh peneliti untuk kemudian diteliti dan disimpulkan berdasarkan hasil yang didapatkan. Populasi penelitian pada penelitian ini ialah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Pegawai yang dimaksud merupakan mereka yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro, baik pegawai ASN maupun non ASN.

I.8.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa sampel merupakan unit dari keseluruhan total dan ciri tertentu pada populasi penelitian. Teknik sampling jenuh digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini. Menurut Firmanzah, dkk (2017) sampling jenuh dapat digunakan untuk pengambilan sampel jika jumlah populasi kurang dari 100 orang. Peneliti menggunakan keseluruhan populasi (*total sampling*) sebab jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro berjumlah kurang dari 100 orang, yaitu 41 orang pegawai.

I.8.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdiri dari dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Menurut Kusumah (2011) kuesioner merupakan daftar pertanyaan secara tertulis dan diberikan kepada responden penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan jenis kuisisioner tertutup dengan jawaban yang telah ditentukan. Pertanyaan pada kuisisioner adalah pertanyaan yang berkaitan dengan fakta serta tanggapan responden. kuisisioner diberikan kepada seluruh pegawai dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih alternatif jawaban.

Pada teknik pengumpulan data yang kedua adalah teknik pengumpulan data sekunder dilaksanakan melalui tiga cara, yaitu:

1. Studi Pustaka

Pada studi pustaka ditujukan untuk mengumpulkan dan melengkapi data-data yang sesuai literatur yang dibutuhkan sesuai dengan konsep, teori dan penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini studi pustaka dilakukan dengan mencari, mengumpulkan serta mempelajari teori-teori beserta data yang berasal dari buku, jurnal, skripsi dan literatur pendukung lainnya. Studi pustaka tersebut nantinya akan membantu memperkuat data dalam penelitian yang dilakukan.

2. Observasi

Menurut Margono (2007) Observasi dilakukan untuk melihat lebih jauh apa yang sebenarnya terjadi dan digunakan sebagai bahan untuk memahami fenomena yang ada sehingga lebih fokus dalam menemukan objek yang diperlukan. Dari observasi ini akan diperoleh informasi yang lebih mendalam terkait fenomena ataupun aktifitas responden di lokasi penelitian. Observasi dilakukan melalui pengamatan terkait kesehatan dan keselamatan kerja di lokasi penelitian serta kinerja pegawai. Hasil dari observasi ini digunakan sebagai informasi penunjang dalam penelitian.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai penunjang data yang dibutuhkan dalam penelitian. Wawancara dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan untuk mengetahui secara lebih mendalam terkait pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai.

I.9 Teknik Pengolahan Data

I.9.1 Teknik Pengolahan

Pengolahan data dikerjakan sesudah seluruh data berhasil terhimpun dan siap untuk dianalisis. Terdapat tiga tahapan pengolahan data, yaitu *editing*, *coding* dan *tabulating* (Bungin, 2005), yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*)

Tahap ini merupakan tahap pertama yang dilakukan setelah pengumpulan data di lapangan selesai dilakukan. Pemeriksaan data bertujuan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kuesioner yang ditelaah diberikan kepada responden. Kelengkapan pengisian jawaban, kejelasan tulisan serta relevansi jawaban adalah hal-hal yang menjadi perhatian dalam proses pemeriksaan data. Dalam penelitian ini, tahap pemeriksaan data (*editing*) dilakukan dengan cara meneliti kembali daftar pertanyaan yang telah dijawab oleh responden. Aspek yang perlu diperhatikan saat melakukan proses *editing* yaitu terkait kelengkapan pengisian jawaban. Dalam hal ini peneliti perlu memverifikasi kelengkapan pengisian jawaban oleh responden. Selain itu, peneliti juga memastikan bahwa responden telah mengisi jawaban secara relevan atau sesuai dengan pertanyaan yang diberikan.

2. Pembuatan kode (*Coding*)

Tahapan selanjutnya yaitu *coding*. *Coding* dilakukan dengan tujuan meringkas data melalui pengklasifikasian data-data yang telah didapatkan untuk mempermudah proses analisis. Tahapan *Coding* ini dikerjakan menggunakan dua metode yaitu pengkodean frekuensi dan pengkodean berbobot.

- a. Karakteristik Responden

Responden yang dimaksud pada penelitian yaitu arsiparis di lembaga kearsipan perguruan tinggi negeri surabaya, sehingga tahap

selanjutnya adalah memberi kode pada data karakteristik responden sebagai berikut

a) Kode Jenis Kelamin

Tabel 1.1
Kode Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kode
Laki-laki	1
Perempuan	2

b) Kode Usia Responden

Tabel 1.2
Usia Responden

Usia Pegawai	Kode
Usia 21-30 tahun	1
Usia 31-40 tahun	2
Usia 41-50 tahun	3
Usia 51-60 tahun	4

b. Variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja menggunakan skor sebagai berikut:

Tabel 1.3
Skor Jawaban

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4

3. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tahap terakhir yakni *tabulating* atau tabulasi adalah tahap dimana data-data disusun dalam sebuah bentuk tabel untuk diinterpretasikan. Data-data ini diolah dan diringkas dan disajikan dalam tabel frekuensi dengan tujuan agar data yang dihasilkan dapat ditampilkan dengan lebih sederhana dan mudah untuk dimengerti. Dalam proses tabulasi ini akan menggunakan program computer yaitu SPSS 21 dalam proses pengolahannya.

I.9.2 Alat Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan alat pengukur variabel skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2010) diberlakukan untuk mengetahui pendapat dan pandangan responden terhadap fenomena yang ada. Penggunaan skala likert ini akan menerjemahkan dari pernyataan paling negatif sampai paling positif, dalam penelitian ini skala likert yang digunakan yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 3 = Setuju (S)
- 4 = Sangat Setuju (SS)

Untuk menentukan kategori jawaban agar mengetahui masuk dalam kategori golongan tinggi, sedang ataupun rendah maka perlu dihitung kelas intervalnya yaitu :

$$\frac{\text{Skor tertinggi-skor terendah}}{\text{Banyaknya bilangan}}$$

maka dihasilkan $\frac{4-1}{4} = 0,75$

Dengan demikian, batas kelas yang digunakan adalah 0,75, berikut penafsiran kategori jawaban pada setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Penafsiran Kategori Mean Berdasarkan Skor Interval

Kategori	Interval
Sangat Tinggi	3,26 - 4,00
Tinggi	2,51- 3,25
Rendah	1,76 – 2,50
Sangat Rendah	1,00 – 1,75

I.10 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah tahap dimana data disederhanakan agar lebih mudah dimengerti dan dipahami dengan menggunakan alat bantu hitung yaitu tes statistik. Data yang diperoleh perlu diuji terlebih dahulu sebelum dilakukan proses analisis. Berikut pengujian yang akan dilakukan pada penelitian ini:

I.10.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat merepresentasikan keseluruhan isi atau sifat konsep yang dijadikan dasar penyusunan instrumen. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa data yang valid dihasilkan oleh instrumen penelitian yang valid pula, sehingga data tersebut dapat digunakan. Pada penelitian ini perlu ada kecocokan antara skor tiap butir dengan skor total item menganalisis setiap item. Apabila ditemukan item yang tidak cocok atau sesuai maka item tersebut tidak dapat digunakan untuk diteliti. Menurut Sugiyono (2015) syarat yang harus dipenuhi dalam uji validitas adalah butir pernyataan akan dianggap valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi <0.05 .

I.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memahami apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Reliabilitas berkonsentrasi pada hal terkait akurasi pengukuran dan hasil pengukuran. Prayitno (2010) menjelaskan bahwa untuk melakukan uji reliabilitas perlu digunakan rumus *Cronbach Alpha* yaitu dengan melakukan perbandingan

terhadap nilai hitung alpha dan nilai r tabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai hitung *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6.

I.10.3 Uji Hipotesis

Dalam melakukan uji hipotesis, peneliti menggunakan uji Kendall T.

Uji Kendall T

Analisis Kendall Tau-b atau korelasi *rank* Kendall adalah uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan membuktikan hipotesis antara dua variabel atau lebih. Data yang digunakan berskala ordinal dan tidak harus berdistribusi normal.

Rumus untuk mengukur pada uji Kendall Tau-b yaitu:

$$\tau = \frac{Nc - Nd}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Keterangan:

τ = koefisien korelasi rank Kendall

Nc = jumlah angka pasangan concordant

Nd = jumlah angka pasangan discordant

N = ukuran sampel

Dasar yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam uji Kendall Tau-b berdasarkan nilai signifikansi menggunakan alat bantu penghitungan SPSS, yaitu:

- Apabila nilai signifikansi $<0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai signifikansi $>0,005$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selain dengan memperhatikan nilai signifikansi, nilai koefisien korelasi yang dihasilkan dari output SPSS dapat digunakan untuk mengetahui kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut

Sugiyono (2008), kategori kuat hubungan dapat diketahui dengan nilai interval dibawah ini:

- 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399 = Rendah
- 0,40 – 0,599 = Cukup Kuat
- 0,60 – 0,799 = Kuat
- 0,80 – 1,00 = Sangat Kuat