

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Iklim Keselamatan Kerja

2.1.1. Definisi Iklim Keselamatan Kerja

Iklim keselamatan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai penting dan prioritasnya keselamatan kerja (Zohar, 2011). Secara luas, iklim keselamatan kerja dikenal oleh peneliti, regulator, dan profesional sebagai konsep penting dalam manajemen keamanan di lingkungan kerja (Lee et al., 2019). Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa langkah manajemen perusahaan yang baik sangat penting untuk memimpin persepsi karyawan mengenai iklim keselamatan di tempat kerja (Kiyani et al., 2019). Iklim keselamatan kerja dengan tingkat yang lebih tinggi, terbukti mampu mengurangi risiko pekerjaan, penyakit, dan angkat kecelakaan.

2.1.2. Karakter Iklim Keselamatan Kerja.

Peneliti mengemukakan bahwa kategori dalam iklim keselamatan kerja tidak hanya sebagai iklim keselamatan saja, namun juga berperan dalam mencegah kecelakaan kerja. Karakteristik dari iklim keselamatan kerja mencakup aspek berikut ini:

1. Iklim keselamatan merupakan fenomena psikologis yang umumnya merujuk pada periode tertentu pada persepsi keselamatan suatu lingkungan dan organisasi.
2. Iklim keselamatan berkaitan dengan hal-hal yang tidak berwujud pada perusahaan. Seperti faktor lingkungan dan situasi pekerjaan.
3. Iklim keselamatan bersifat sementara. Hal ini menggambarkan keamanan yang relatif tidak stabil dan mudah mengalami gangguan ketika terjadi perubahan objektif pada lingkungan pekerjaan.
4. Iklim keselamatan meliputi karakteristik kognitif lingkungan kerja, pelaksanaan produksi, kebijakan organisasi, dan pengelolaan (Luo, 2020).

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Kiyani et al., 2019), kinerja karyawan menjadi peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Yuniarti et al., 2021), kinerja karyawan adalah pencapaian yang dicapai individu atau kelompok atas dasar wewenang serta tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut (Kappagoda et al., 2014), definisi kinerja harus berfokus pada perilaku daripada hasil, karena jika manajer hanya berfokus pada hasil

karyawan, karyawan akan menemukan cara termudah untuk mencapai hasil tanpa mempertimbangkan perilaku penting lainnya.

Penelitian serupa (Miraglia et al., 2015), menyatakan bahwa tindakan dari karyawan tersebutlah yang dapat memenuhi objektif serta tujuan dari organisasi. Hal tersebut dapat tercapai apabila perusahaan / organisasi mampu memberikan motivasi yang tepat terhadap karyawan. Sehingga karyawan dapat menampilkan performanya yang maksimal.

2.2.2. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan menjalankan aktivitas manajemen yaitu kinerja karyawan. (Robbins, et al.,2021) dalam bukunya berjudul *Organizational Behavior*, menjelaskan enam indikator kinerja karyawan. Antara lain:

1. Kualitas kinerja ditentukan oleh persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam satuan unit, jumlah siklus, dan waktu yang dibutuhkan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat kemampuan karyawan melakukan aktivitas yang di lihat dari sudut pandang memaksimalkan *output* dan ketersediaan waktu.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, teknologi, tenaga, dan bahan baku) yang optimal, dalam memproduksi setiap unit.

5. Kemandirian adalah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen adalah komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan dan instansi.

2.2.3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang di lakukan (Campbell et al., 2015), kinerja karyawan terdiri dari perilaku di bawah kendali pekerja yang mampu menunjang tujuan perusahaan. Peneliti perlu mengidentifikasi dimensi kinerja karyawan yang lebih sempit agar mampu mendeskripsikan elemen dari kinerja karyawan. Berikut adalah tiga dimensi kinerja karyawan yang telah di ulas dan di uji keabsahannya menyesuaikan perubahan budaya kerja modern menurut (Koopmans et al., 2014).

1. *Task Performance.*

Dimensi ini menjelaskan tindakan perilaku yang terlibat dalam proses produksi barang atau jasa. *Task performance* juga dapat di definisikan sebagai kecakapan (kompetensi) karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan utamanya (Aguinis, 2013). Atau menurut (Campbell et al., 2015), hal ini serupa dengan kemahiran seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan khusus, keahlian spesifik, kualitas pekerjaan, dan pengetahuan pekerjaan.

2. *Contextual Performance*

Dimensi ini menjelaskan perilaku individu yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis. *Contextual performance* mewajibkan sistem kegiatan dalam organisasi / perusahaan berfungsi optimal (Koopmans, 2014). Penelitian serupa (Ramos-Villagrasa et al., 2019) menyebutkan bahwa *contextual performance* adalah perilaku yang berkontribusi pada tujuan organisasi dengan berkontribusi pada lingkungan sosial dan psikologisnya. Dimensi ini mencakup tugas karyawan di luar tugas pekerjaan, inisiatif karyawan (Koopmans, 2014).

3. *Counterproductive Work Behavior*

Dimensi ini diartikan sebagai perilaku yang dapat merugikan kesejahteraan perusahaan yang telah terjadi dalam beberapa tahun terakhir (Koopmans, 2014). Bentuk perilaku CWB antara lain: absensi, terlambat bekerja, tidak bertanggung jawab pada pekerjaan, penyalahgunaan sumber daya perusahaan (Rotundo, 2002). Pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada dimensi *task performance* dan *contextual performance*.

2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Berikut adalah tujuan penilaian kinerja karyawan yang umum dilakukan oleh perusahaan dengan perancangan sistem penilaian yang tepat menurut (Yuniarti et al., 2021). Antara lain:

1. Membantu karyawan untuk lebih mudah memahami peran pekerjaan dan mengetahui fungsinya dengan lebih jelas.
2. Menjadi instrumen untuk membantu karyawan memahami kelebihan dan kelemahan pada diri mereka.
3. Meningkatkan hubungan karyawan dengan *supervisor* dan menciptakan motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi secara maksimal bagi perusahaan.
4. Menjadi instrumen untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kelemahan diri mereka. Sehingga perkembangan diri karyawan dapat terencana dan termonitor oleh masing-masing pribadi.
5. Membantu persiapan karyawan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa datang.
6. Membantu pengambilan keputusan manajerial SDM dengan memberikan data karyawan secara berkala.

2.3. Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu, menjadi referensi dan bahan diskusi peneliti dalam meneliti dampak iklim keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Daftar penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	<p><i>Impact of Safety Climate on Job Performance and Job Satisfaction with Moderating Role of Psychological Capital in Pakistan.</i> (Kiyani et al., 2019)</p>	<p>Independen: <i>Safety Climate.</i></p> <p>Dependen: <i>Job Performance and Job Satisfaction.</i></p> <p>Moderator: <i>Psychological Capital.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Modal psikologis memediasi hubungan antara iklim keselamatan kerja dan kinerja pekerjaan. - Iklim keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Modal psikologis memediasi hubungan antara iklim keselamatan kerja dan kepuasan kerja. - Hasil penelitian menemukan bahwa iklim keselamatan sangat penting dilaksanakan di setiap organisasi dan bertujuan untuk

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
			meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.
2.	<i>Effect of Safety Culture, Safety Leadership, and Safety Climate on Employee Commitments and Employee Performance PT Pelindo III (Persero) East Java Province. (Setiono et al., 2019)</i>	<p>Independen: <i>Safety Culture, Safety Leadership, and Safety Climate.</i></p> <p>Dependen: <i>Employee Commitments and Employee Performance.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo III, Jawa Timur. - Persepsi karyawan tentang pentingnya keselamatan, komunikasi masalah keselamatan, kesiapan manajemen dalam menyediakan peralatan keselamatan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3.	<i>The Effect of Safety Climate on Job Performance and The Mediating Role of Organizational Commitment. (Haluk et al., 2016)</i>	<p>Independen: <i>Safety Climate.</i></p> <p>Dependen: <i>Job Performance.</i></p> <p>Mediator:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil studi menunjukkan bahwa Iklim keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
		<p><i>Role of Organizational Commitment.</i></p>	<p>karyawan di tempat kerja merasa aman, fokus karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik dan seiringan dengan meningkatnya kinerja karyawan.</p> <p>- Studi mengungkapkan iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dibuktikan dengan, karyawan percaya jika mereka dipekerjakan di tempat yang aman, secara emosional dapat merangkul tujuan dan nilai lebih dalam perusahaan.</p>
4.	<p><i>Psychological Distress and Post-Traumatic Growth in France During the Covid-19</i></p>	<p>Independen: <i>Safety Climate.</i></p> <p>Dependen: <i>Job Performance.</i></p>	<p>- Iklim keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap <i>post-traumatic growth</i>, namun berhubungan</p>

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
	<p><i>Pandemic: A Mediation Model of Safety Climate as a Determinant of Work Performance.</i> (Sandrin et al., 2022)</p>	<p>Mediator: <i>Post-traumatic growth.</i> <i>Psychological distress.</i></p>	<p>negative terhadap <i>psychological distress.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Peneliti mengungkapkan bahwa <i>distress</i> berhubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Tetapi hubungannya dengan <i>post-traumatic growth</i> tidak signifikan. - Hubungan antara iklim keselamatan kerja dan kinerja karyawan, sebagian dimediasi oleh <i>psychological distress</i>. Iklim keselamatan kerja secara tidak langsung mendorong kinerja karyawan dengan mengurangi tekanan <i>distress</i>. Efek mediasi dari <i>post-traumatic growth</i> tidak signifikan.

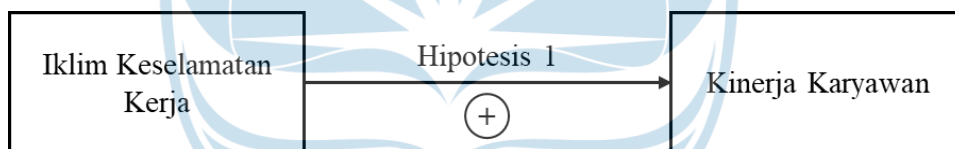
No	Judul	Variabel	Kesimpulan
5.	<p><i>Safety climate as a predictor of work engagement, creativity, innovation, and work performance: A case study of software engineers.</i> (Mucci et al., 2023)</p>	<p>Independen: <i>Safety Climate</i></p> <p>Dependen: <i>Work Performance</i></p> <p>Moderator: <i>Work Engagement</i> <i>Innovation, Radical Creativity, Incremental Creativity</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Peneliti mengungkapkan bahwa iklim keselamatan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Iklim keselamatan berhubungan positif terhadap <i>radical creativity</i> dan <i>incremental creativity</i>, namun berhubungan negative terhadap <i>innovation</i>. - Iklim keselamatan berhubungan positif terhadap keterlibatan kerja. - Keterlibatan kerja terbukti dapat memediasi hubungan iklim keselamatan dan <i>future radical creativity</i>. - <i>Incremental creativity</i> dan <i>radical creativity</i>

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
			tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

Sumber: Olah data pribadi (2023)

2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka pikiran yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti hubungan antara iklim keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.5. Hipotesis

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan oleh peneliti. Yaitu iklim keselamatan kerja sebagai variabel independen (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian terdahulu oleh (Kiyani et al., 2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari iklim keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa karyawan tidak akan menunjukkan kinerja yang baik sampai mereka merasa aman di lingkungan kerja. Penelitian ini juga merekomendasi puncak manajerial dan supervisor / perwakilan untuk mendukung aktivitas iklim keselamatan kerja pada jajaran organisasi mereka. Guna meningkatkan kinerja dari pada karyawan mereka.

Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chen et al., 2017) menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja yang maksimal ketika mereka berada pada lingkungan kerja yang mendukung iklim keselamatannya. Peneliti juga mengungkapkan bahwa, perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi melalui penciptaan iklim lingkungan dan keselamatan yang sebanding. Sejumlah penelitian terdahulu menurut (Huang et al., 2010) dan (Fogarty et al., 2010) telah menjelaskan bagaimana hubungan yang terjadi antara iklim keselamatan kerja dan kinerja pegawai. Maka sebab itu, hipotesis yang diangkat oleh dalam penelitian pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

H1: Iklim keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.