

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Total Quality Management*

Total Quality Management (TQM) adalah suatu dimensi baru dalam pemikiran tentang kualitas dengan memberikan penekanan lebih pada kepentingan langganan. TQM adalah sebuah pendekatan yang diarahkan pada pelanggan dengan mengenalkan perubahan manajemen secara sistematis dan perbaikan berkesinambungan terhadap proses, produk, dan pelayanan suatu organisasi. Pada prinsipnya manajemen kualitas (*Quality Management*) atau manajemen kualitas terpadu (TQM) diartikan sebagai sebuah cara memperbaiki kinerja performansi secara berkesinambungan (*continuous performance improvement*) pada setiap tingkatan operasi atau proses, dalam masing-masing area fungsional dari sebuah organisasi, dengan menggunakan seluruh sumber daya manusia dan modal yang ada Gaspersz (2006).

Total Quality Management (TQM) adalah sebuah pendekatan dalam melaksanakan upaya usaha yang berusaha untuk memaksimalkan kemampuan bersaing organisasi melalui perbaikan berkesinambungan atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya. Ringkasnya TQM adalah sistem manajemen yang meningkatkan kualitas sebagai kebijakan metode dan berfokus pada kepuasan pelanggan dengan mengikutsertakan semua anggota organisasi. Hal ini bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa pelanggan merasa puas terhadap barang dan jasa yang ditawarkan, serta memberikan jaminan bahwa semua pihak diuntungkan Tjiptono (2014). Menurut Tjiptono & Diana (2003), TQM adalah sebuah metode yang mengupayakan untuk memaksimalkan kemampuan bersaing dengan melakukan perbaikan secara berkesinambungan atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya.

Konsep TQM ini membutuhkan komitmen setiap anggota organisasi dalam perbaikan semua aspek manajemen organisasi. Pada prinsipnya, konsep TQM memiliki tiga unsur Nasution (2015), yaitu:

1. Strategi Nilai Pelanggan

Nilai pelanggan merupakan keuntungan yang bisa didapatkan pelanggan dengan menggunakan barang/jasa yang ditawarkan perusahaan dan pengorbanan pelanggan untuk mendapatkannya. Strategi tersebut adalah desain usaha untuk menyampaikan nilai kepada pelanggan meliputi ciri-ciri produk, pemberian layanan dan lain-lain.

2. Sistem Organisasional

Sistem organisasional berpusat pada pengadaan nilai bagi pelanggan. Sistem tersebut meliputi pekerja, bahan-bahan, mesin/teknologi proses, metode operasi dan pelaksanaan kerja, aliran proses kerja, arus informasi, dan pembuatan keputusan.

3. Perbaikan Kualitas Berkelanjutan

Perbaikan kualitas dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan eksternal yang terus terjadi, khususnya perubahan minat pelanggan. Konsep tersebut membutuhkan komitmen untuk melaksanakan pengujian kualitas produk secara terus-menerus. Dengan perbaikan kualitas produk secara terus-menerus, maka dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Untuk mengimplementasikan TQM, diperlukan perubahan besar dalam budaya dan sistem nilai suatu organisasi. Indikator TQM menurut Flynn et al., (1994) terdiri dari *Top Management Support, Quality Information, Process Management, Product Design, Workforce Management, Supplier Involvement, Customer Involvement, Employee Empowerment*.

1. *Top Management Support*

Dukungan manajemen puncak adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan implementasi TQM. Manajemen puncak selalu menjadi pelopor dalam implementasi dan penggerak pendekatan TQM. Manajemen puncak selalu mempunyai tanggung jawab penuh atas produk atau jasa yang ditawarkan kepada pelanggan. Manajemen

puncak selalu menjadi *leader* yang dapat memotivasi seluruh karyawan Martinez-Lorente et al., (2000).

2. *Quality information*

Keterangan tentang mutu harus disajikan lengkap dan menjadi elemen dari sistem manajemen. Catatan tentang petunjuk mutu harus disediakan, termasuk sisa, pengerjaan ulang dan biaya kualitas, Martinez-Lorente et al. (2000).

3. *Process management*

Proses manajemen merupakan sebuah pendekatan sistematis dalam menggunakan sumber daya perusahaan dengan efisien dan efektif untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, Prayhoego (2013).

4. *Product design*

Setiap departemen mesti ikut serta dalam proses perencanaan dan bekerja sama untuk menciptakan rancangan produk atau jasa yang sesuai dengan harapan pelanggan, sesuai dengan teknis, hambatan teknologi dan biaya perusahaan, Martinez-Lorente et al. (2000).

5. *Workforce management*

Manajemen tenaga kerja mempunyai panduan mengenai dasar-dasar pelatihan, pemberdayaan pekerja dan kerja sama tim. Rencana yang layak untuk rekrutmen karyawan dan pelatihan tenaga kerja harus dilakukan dan pekerja memiliki keterampilan atau kapabilitas untuk ikut serta dalam proses perbaikan, Martinez-Lorente et al. (2000).

6. *Supplier involvement*

Kualitas merupakan aspek yang lebih utama dibanding harga dalam pemilihan pemasok. Relasi jangka panjang dengan pemasok harus diciptakan dan perusahaan harus bekerja sama dengan dalam peningkatan kualitas produk/jasa, Martinez-Lorente et al. (2000).

7. *Customer involvement*

Seluruh karyawan harus mengingat kebutuhan pelanggan dan kepuasannya. Hal ini dibutuhkan untuk mengenali kebutuhan dan tingkat kepuasan pelanggan, Martinez-Lorente et al. (2000).

8. *Employee empowerment*

Pengukuran khusus tentang pemberdayaan karyawan meliputi tingkat lintas departemen (lintas fungsi) dan kerjasama tim yang digunakan; tingkat kemandirian karyawan dalam pengambilan keputusan, tingkat hubungan karyawan dengan pelanggan, dan sejauh mana sistem saran karyawan yang digunakan, Prayhoego (2013).

Dari delapan indikator TQM tersebut, sesuai dengan hasil survei pendahuluan, hanya tiga indikator yang digunakan sebagai alat ukur penerapan TQM dalam penelitian ini, yaitu *Top Management Support*, *Workforce Management*, dan *Employee Empowerment*. Pemilihan ketiga indikator TQM sebagai variabel penelitian tersebut didasarkan atas temuan bahwa ketiga indikator tersebut merupakan indikator yang masih belum optimal penerapannya di perusahaan objek penelitian.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Sunyoto (2015), menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen dari unsur yang fundamental ketika karyawan menjalankan pekerjaannya. Semangat kerja karyawan akan dapat dipengaruhi oleh pemberian perhatian lebih terhadap kondisi lingkungan kerja yang baik yang dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja merupakan semua hal di sekitar para karyawan dan yang bisa berdampak pada dirinya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diembannya. Jadi lingkungan kerja yang dimaksud dalam pengertian di atas adalah bahwa lingkungan suatu organisasi tergambar pada karyawan. Lingkungan kerja yang muncul dalam organisasi merupakan unsur yang menjadi penentu perilaku karyawan.

Menurut Nawawi (2011), bahwa dalam lingkungan suatu organisasi, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Organisasi berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta menjamin keamanan lingkungan kerja. Beberapa usaha dapat dilakukan antara lain dengan membentuk komite kewanaman lingkungan kerja yang secara berkesinambungan melaksanakan observasi dan pengawasan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari

segala hal yang bisa menimbulkan bahaya para pekerjanya, khususnya dalam hal fisik atau jasmaniah. Aktivitas lain dapat dilaksanakan dengan menciptakan kelompok yang bereaksi dengan cepat terhadap kasus kritis bagi karyawan yang mengalami kecelakaan. Artinya dapat dikatakan bahwa organisasi perlu membuat program keamanan kerja yang dapat diimplementasikan oleh semua karyawannya.

Keadaan lingkungan kerja dapat disebut baik bila karyawan mampu menjalankan aktivitasnya secara maksimal, sehat, aman, dan nyaman Sedarmayanti (2018). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membentuk kondisi kerja yang dapat memotivasi/semangat karyawan dalam bekerja, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya lingkungan kerja yang baik yang tercipta akan menjadi penentu kesuksesan pencapaian tujuan suatu instansi. Sebaliknya bila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menyebabkan penurunan motivasi serta semangat kerja dan pada akhirnya menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi itu sendiri.

Lingkungan kerja dapat dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang tampak jelas misalnya (lokasi, lingkungan alam). Sedangkan lingkungan non fisik adalah hal-hal seperti landasan falsafah, informasi, politik, ekonomi, sosial, budaya, Sutrisno (2013). Adapun menurut Siagian (2014), secara umum, lingkungan kerja dibagi dua jenis, meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah setiap kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat berdampak pada karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang baik dalam bentuk hubungan kerja harmonis yang tercipta antara karyawan dan atasan, karena pada dasarnya manusia tidak hanya mencari uang saja dalam bekerja, akan tetapi bekerja juga bentuk aktivitas yang ditujukan untuk memperoleh kepuasan.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi dalam

bentuk fisik dan ada di sekitar tempat kerja yang berdampak pada cara karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dapat disebut baik atau layak bila orang dapat melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta bisa membantu meminimalisir kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan, serta membuat karyawan konsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan bisa memfokuskan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi penggerak utama bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Lebih lanjut, lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat membuat pekerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung tercapainya rancangan sistem kerja yang efisien.

Suwatno & Priansa (2014), menjelaskan tentang pendapat menurut penelitian yang dilakukan Cohen yaitu faktor-faktor penekan yang diberikan dalam sebuah lingkungan kerja antara lain berupa suara bising, kejutan listrik, kendala-kendala dalam bekerja, birokrasi dan kewajiban yang ditembannya. Hasilnya bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh orang-orang di lingkungan kerja menjadi kurang efektif, khususnya pada tugas-tugas yang memerlukan ketelitian dan konsentrasi, penerimaan terhadap frustrasi dan kemampuan untuk mengamati gangguan persepsi. Orang-orang tersebut menunjukkan penurunan kepekaan terhadap orang lain dan mengalami peningkatan perilaku agresif.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018a), terdapat beberapa jenis lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.

Cahaya atau penerangan bermanfaat besar bagi karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan selamat dan lancar. Karenanya, patut diperhatikan keberadaan penerangan (cahaya) yang cukup namun tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang, akan membuat pekerjaan menjadil lambat, berpotensi menimbulkan banyak kesalahan, dan akhirnya menjadi penyebab inefisiensi pelaksanaan pekerjaan, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Temperatur di Tempat Kerja (Suhu).

Setiap bagian tubuh manusia dalam kondisi wajar/normal akan memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia senantiasa berupaya menjaga kondisi wajar/normal, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh dengan suatu sistem tubuh yang prima. Tetapi terdapat keterbatasan dari kemampuan beradaptasi tersebut, yaitu bahwa tubuh manusia masih mampu beradaptasi dengan suhu luar jika perubahan suhu di luar tubuh dalam kondisi panas tidak lebih dari 20%, dan 35% untuk kondisi dingin, dari kondisi normal tubuh. Berdasarkan hasil penelitian, berbagai level suhu akan memiliki dampak yang berbeda. Kondisi tersebut tidak sepenuhnya berlaku bagi semua karyawan karena kemampuan menyesuaikan diri tiap karyawan berbeda, tergantung kondisi daerah yang karyawan mampu hidup di sana.

3. Kelembaban di Tempat Kerja.

Kelembaban adalah persentase kuantitas air yang ada dalam udara. Kelembaban ini berkaitan atau diakibatkan oleh temperatur, dan secara simultan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan paparan panas dari udara tersebut akan berdampak pada kondisi tubuh manusia pada saat terpapar atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Kondisi dengan suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan membuat penurunan panas dari tubuh secara masif, karena sistem penguapan. Dampak lainnya adalah peningkatan denyut jantung akibat peningkatan aktivitas peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berupaya untuk menyeimbangkan antar panas tubuh dengan temperatur di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.

Oksigen adalah gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk mempertahankan keberlangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar disebut kotor bila kadar oksigen dalam udara tersebut telah menurun dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang membahayakan kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan kecukupan oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan dampak psikologis karena adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mencapai pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja.

Kebisingan merupakan salah satu polusi yang cukup sulit untuk diatasi oleh para pakar. Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Kebisingan tidak diinginkan utamanya karena dalam waktu yang lama bunyi dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan miskomunikasi. Bahkan berdasarkan penelitian, kebisingan yang parah dapat mengakibatkan kematian. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi tinggi, maka suara bising perlu dihindari untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian diantaranya dirasakan oleh tubuh karyawan

dan dapat mengakibatkan hal tidak dikehendaki. Umumnya getaran mekanis bisa menimbulkan gangguan pada tubuh seperti konsentrasi bekerja, menyebabkan kelelahan, munculnya beberapa penyakit.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Keberadaan bau-bauan di sekitar tempat kerja bisa dipandang sebagai pencemaran, karena bisa menyebabkan gangguan konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus menerus bisa berdampak pada kepekaan penciuman. Pemakaian pendingin ruangan yang sesuai adalah salah satu cara yang bisa dipergunakan untuk mengeliminasi bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja.

Perencanaan tentang penataan warna di tempat kerja perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya. Praktikanya, tata warna merupakan bagian tak terpisahkan dari penataan dekorasi. Hal ini dapat dipahami karena warna cukup berdampak pada perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menciptakan perasaan senang, sedih dan sebagainya.

9. Dekorasi di Tempat Kerja.

Dekorasi memiliki keterkaitan dengan tata warna yang baik, karenanya dekorasi bukan hanya berhubungan dengan hasil kerja semata namun berhubungan pula dengan pengaturan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan sebagainya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja.

Para pakar menyatakan bahwa musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat mampu memberikan rangsangan bagi karyawan untuk bekerja. Karenanya diperlukan pemilihan lagu yang selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja. Ketidaksesuaian musik di tempat kerja dapat menimbulkan gangguan konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja.

Untuk mempertahankan keamanan lokasi dan kondisi lingkungan kerja, salah satunya diperlukan upaya penjagaan keamanan di tempat kerja, dapat memperkerjakan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Jenis lingkungan kerja fisik di atas, selanjutnya akan digunakan sebagai indikator pengukuran variabel lingkungan kerja fisik pada penelitian ini. Namun tidak semua akan digunakan karena tidak relevan dengan kondisi lingkungan kerja fisik pada obyek yang diteliti. Dengan demikian indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: (1) penerangan; (2) Suhu udara; (3) Sirkulasi udara; (4) Kebisingan; (5) Bau; dan (6) Keamanan.

2.3 Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Widodo (2015), keselamatan adalah sebuah upaya untuk mencegah perbuatan atau keadaan tidak selamat yang dapat menyebabkan kecelakaan. Keselamatan kerja adalah suatu bentuk kondisi yang meminimalisir kesalahan dan kerusakan kerja yang dilaksanakan oleh para pekerja/karyawan.

Adapun kesehatan kerja menurut Widodo (2015), adalah suatu kondisi kesehatan yang memiliki tujuan agar masyarakat pekerja mendapatkan tingkat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan upaya pencegahan dan pengobatan atas penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2018b), kesehatan kerja berkaitan dengan kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Penyakit, stress (ketegangan) maupun kecelakaan dapat mengganggu kesehatan karyawan. Kesehatan karyawan yang rendah atau buruk akan menyebabkan kecenderungan absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.

Adapun kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menurut Widodo (2015), merupakan bidang yang berhubungan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Sedangkan menurut Sagala & Rivai (2013), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada keadaan-keadaan fisiologis-fisikal dan psikologis pekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Sedangkan khusus di bidang konstruksi, menurut Peraturan Menteri PUPR Nomor 02/PRT/M/2018, disebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi yang selanjutnya disingkat K3 Konstruksi adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi

keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada pekerjaan konstruksi.

Menurut Sagala & Rivai (2013), bila perusahaan mampu meminimalisir tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berhubungan dengan stress, serta dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga kerjanya, efektifitas perusahaan akan meningkat. Selain itu biaya yang besar biasanya timbul akibat adanya kerugian-kerugian karena kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian penyakit-penyakit yang diderita karena pekerjaan.

Mangkunegara Widodo (2015), menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk:

1. Memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis bagi setiap pekerja
2. Meningkatkan efektifitas penggunaa perlengkapan dan peralatan kerja
3. Memelihara keamanan hasil produksi
4. Menjamin adanya pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pekerja
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja
6. Menghindarkan gangguan kesehatan yang diakibatkan lingkungan atau kondisi kerja
7. Memberikan perasaan aman dan terlindungi bagi setiap pekerja dalam bekerja.

Pelanggaran dalam dunia K3, secara sederhana dapat diartikan sebagai tindakan sengaja yang tidak mengikuti suatu peraturan/prosedur. Biasanya pelanggar mengetahui peraturan/prosedur yang tidak dipatuhinya. Adapun menurut (Mason et al., 1995), pelanggaran adalah penyimpangan yang disengaja dari aturan, prosedur, instruksi dan peraturan yang dibuat untuk keselamatan atau efisiensi operasi dan pemeliharaan dari tempat kerja atau peralatan.

Lebih lanjut, menurut Arifin (2019), pelanggaran K3 bila dirinci sesuai penjelasan HSE UK (Health Safety Executive Inggris), dapat dibagi menjadi tiga tipe: rutin, situasional, dan *exceptional* (istimewa atau pengecualian).

1. Pelanggaran rutin terjadi ketika ketidakpatuhan terhadap suatu peraturan/prosedur menjadi suatu hal yang umum, diketahui dan dipahami bersama bahwa peraturan yang ada sebetulnya tidak bisa diterapkan. Ciri pelanggaran ini dapat dikenali dengan tidak adanya penegakan kedisiplinan yang berarti terhadap pelanggar; dan biasanya hal ini dilakukan oleh sebagian besar pekerja.
2. Pelanggaran situasional, sesuai namanya, terjadi untuk mengakomodir faktor situasi atau kondisi pekerjaan, misalnya tekanan waktu yang mendesak/mepet, keterbatasan desain tempat kerja, tidak sesuai atau tidak memadainya peralatan bekerja, dan cuaca. Ketika dihadapkan dengan situasi kerja yang tidak terduga, pekerja bisa saja meyakini bahwa peraturan yang umum tidaklah selamat untuk diterapkan, atau jika peraturan diterapkan maka pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan, karenanya pekerja melanggar peraturan tersebut. Biasanya, pelanggaran situasional hanya sekali. Namun, jika kondisi yang memicu pelanggaran situasional tidak segera diperbaiki, maka lambat laun, pelanggaran ini akan menjadi pelanggaran rutin.
3. Pelanggaran *exceptional* (istimewa atau pengecualian) biasanya jarang terjadi, dan hanya terjadi pada kondisi tidak wajar (*abnormal*) dan kondisi darurat. Pekerja berusaha menyelesaikan masalah yang ada di tempat kerja dengan memperhitungkan tingkat risiko ketika melanggar peraturan.

Selanjutnya Arifin (2019) menjelaskan bahwa HSE UK juga memberikan rekomendasi dalam pencegahan pelanggaran K3 dengan membagi berdasarkan 3 kategori pelanggaran yang telah disebutkan sebelumnya. Pelanggaran rutin bisa diminimalisir dengan meningkatkan persepsi pekerja terhadap risiko kerja, meningkatkan pemahaman akan maksud dibalik sebuah peraturan dan konsekuensi jika dilanggar peraturan tersebut (kegagalan apa yang akan terjadi jika peraturan dilanggar), mengefektifkan pengawasan; dan mengurangi sejumlah peraturan yang tidak perlu. Pelanggaran situasional bisa diminimalisir sebab-sebab pekerja

“memotong kompas” seperti desain kerja yang buruk, persyaratan kerja yang tidak sulit dipenuhi, beban dan target kerja yang tidak realistis, prosedur yang tidak realistis dan faktor lingkungan yang merugikan. Sedangkan pelanggaran eksepsional bisa dikurangi dengan perbaikan sikap atau budaya organisasi (pelibatan pekerja, mempromosikan pelaporan pelanggaran, dan memberikan pelatihan tambahan guna menghadapi kondisi tidak normal atau darurat.

2.4 Kerangka Teoritis

2.4.1 Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan definisi teori yang telah dipaparkan oleh peneliti maka hubungan antar variabel berdasarkan tinjauan referensi penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hubungan TQM dengan Lingkungan Kerja Fisik

Górny (2017), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa penerapan TQM akan dapat berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja fisik. Hal ini berarti bahwa penerapan TQM yang baik akan dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik. Hal ini didukung dengan penelitian (Górny, 2017), yang menyimpulkan bahwa penerapan TQM akan dapat meningkatkan aspek ergonomis dalam kondisi lingkungan kerja.

b. Hubungan TQM dengan Penerapan K3

Noor & Achmadi (2016), menjelaskan bahwa TQM memiliki pengaruh secara langsung, sangat kuat, dan positif terhadap kepemimpinan dan perilaku produktif karyawan, tetapi berpengaruh negatif terhadap kecelakaan kerja nol. Begitu juga kepemimpinan dan perilaku produktif karyawan memiliki pengaruh secara langsung, sangat kuat, dan negatif terhadap kecelakaan kerja nol.

c. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Penerapan K3

Sari (2019), dalam penelitiannya ini menjelaskan hasil uji bivariat menggunakan korelasi spearman didapatkan bahwa Lingkungan kerja

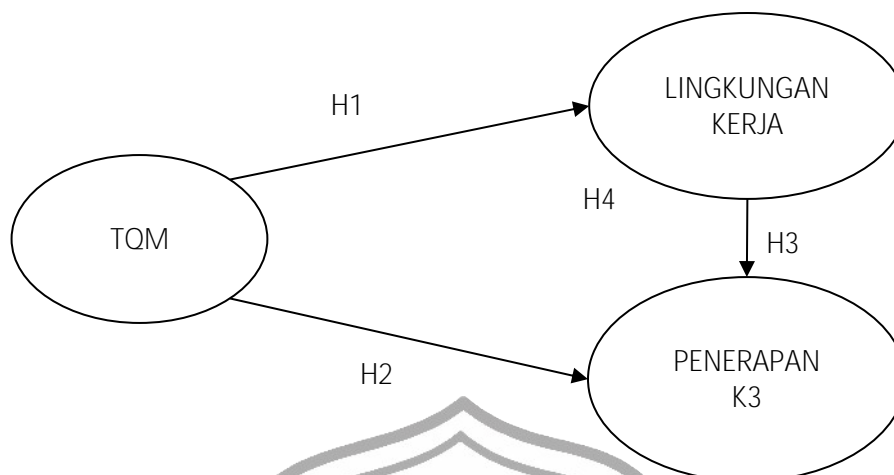
dengan penerapan K3 menunjukkan tingkat hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 0.599. Secara keseluruhan Lingkungan kerja sudah memenuhi standard atau baku mutu peraturan.

d. Hubungan TQM dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Pelanggaran K3

Rian (2019), memperlihatkan untuk moderating effect lingkungan kerja fisik terhadap TQM memiliki nilai t-statistik (2.772) yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai kritis atau nilai t-tabel (1.96), sehingga menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari hubungan penerapan TQM terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik yang mampu memperkuat hubungan tersebut. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan, dan tidak mampu memperkuat ataupun memperlemah hubungan dari penerapan TQM terhadap kinerja karyawan

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh TQM terhadap lingkungan kerja fisik dan dampaknya terhadap pelanggaran prosedur K3. TQM adalah sebuah pendekatan dalam melaksanakan upaya yang berusaha untuk memaksimalkan kemampuan bersaing organisasi lewat perbaikan berkesinambungan atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya, Tjiptono & Diana (2003). Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa implementasi TQM dalam suatu rancangan pekerjaan akan dapat berdampak pada lingkungan kerja fisik yang lebih baik, serta berdampak pula pada penerapan K3. Berdasarkan hubungan-hubungan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan untuk kerangka pemikiran penelitian ini, yang dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Sumber: diolah peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, karenanya rumusan masalah penelitian umumnya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara, karena dari jawaban yang diajukan baru berdasar teori yang relevan, belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis berguna untuk menguji kebenaran suatu teori dan bisa memperluas pengetahuan peneliti mengenai suatu gejala-gejala yang dipelajari. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : *Total Quality Management* berpengaruh terhadap kualitas lingkungan kerja pada proyek PT Paku Jaya Gresik
- H₂ : *Total Quality Management* berpengaruh terhadap pelanggaran K3 pada proyek PT Paku Jaya Gresik
- H₃ : Kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat pelanggaran prosedur K3 pada proyek PT Paku Jaya Gresik
- H₄ : *Total Quality Management* berpengaruh terhadap pelanggaran K3 pada proyek PT Paku Jaya Gresik melalui kualitas lingkungan kerja sebagai variabel mediasi

2.7 Penelitian Terdahulu

Kepustakaan dalam suatu penelitian adalah sebagai penjabaran tentang hasil-hasil penelitian lain berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaporkan, menghubungkan suatu penelitian melalui diskusi yang lebih mendalam dan berkesinambungan tentang suatu topik dalam pustaka, mengisi kekurangan dan memperluas penelitian-penelitian sebelumnya, memberikan kerangka untuk menentukan signifikansi penelitian dan sebagai acuan untuk membandingkan hasil suatu penelitian dengan temuan-temuan lain, baik semua atau sebagian dari alasan di atas dapat menjadi landasan penulisan literatur ilmiah, Creswell (2016). Dalam penelitian ini ditinjau beberapa referensi penelitian yang dianggap memiliki relevansi dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1	(Anwar, 2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan di pt. Waskita guna jaya di pekanbaru	analisis regresi linier sederhana	lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam menciptakan kondisi K3 yang baik	Metode Analisis dan Variabel	Meneliti pengaruh Lingkungan Kerja dan K3
2	(Aksoy & Kahraman, 2015)	A Study of the Effects of Total Quality Management on Occupational Safety Regulations	SPSS 20	Perusahaan yang menerapkan TQM memiliki regulasi tentang K3 lebih banyak dibandingkan perusahaan yang tidak menerapkan TQM	Metode Analisis dan Variabel	Meneliti TQM dan Penerapan K3
3	(Noor & Achmadi, 2016)	Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap	Structural Equation Modeling (SEM)	TQM memiliki pengaruh positif signifikan	Variabel	Meneliti TQM

NO	PENELITI	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
		Kecelakaan Kerja Nol (Zero Accident) Melalui Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan Sebagai Variabel Intervening		terhadap kepemimpinan dan perilaku produktif karyawan, tetapi memiliki pengaruh negatif terhadap kecelakaan kerja nol		
4	(Górny, 2017)	Total Quality Management in the Improvement of Work Environment – Conditions of Ergonomics		Penerapan prinsip sistemik seperti yang diberikan oleh filosofi TQM, membantu menyelesaikan perbaikan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan	Metode analisis dan Variabel	Meneliti TQM dan Lingkungan Kerja
5	(Hartono & Sutopo, 2018)	Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	analisis regresi	Terdapat Pengaruh positif kondisi lingkungan kerja terhadap persepsi penerapan K3	Metode analisis dan Variabel	Meneliti Lingkungan Kerja dan K3
6	(Rian, 2019)	Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan	Structural Equation Modeling (SEM)	adanya pengaruh yang signifikan dari hubungan penerapan TQM terhadap kinerja	Metode analisis dan Variabel	Meneliti Lingkungan Kerja, TQM

NO	PENELITI	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
		Kerja Sebagai Variabel Moderating		karyawan dengan lingkungan kerja fisik yang mampu memperkuat hubungan tersebut		

