

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sinambela dalam Enny, M (2019) menyatakan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan berbagai tindakan K3 dengan efektif dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang akan menderita cedera. K3 menurut UU Nomor 1 Tahun 1970 adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) cukup penting bagi moral, legalitas dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktik K3 meliputi pencegahan, pemberian sanksi, kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja, serta menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. Berikut pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut para ahli:

Menurut Redjeki, S (2016) Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera.

Menurut Dr. Kasmir dalam Sari, S (2019) keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Menurut Enny, M (2019) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Serta menurut Dewi, D.P dan Harjoyo (2019) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan *hazard* (bahaya) dan risiko agar tercipta kondisi tempat kerja yang aman dan sehat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya perusahaan dalam menjaga karyawannya dari bahaya dan kecelakaan baik secara fisik maupun mental atau emosional, dan juga agar karyawan bekerja dengan aman, nyaman dan juga sehat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.1.1.1 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Banyak manfaat yang dapat dipetik jika perusahaan benar-benar memerhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan program K3 yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan. Biaya yang dikeluarkan untuk K3 cukup besar, terutama biaya tuntutan dari pihak-pihak yang tidak puas, termasuk dalam hal ini biaya untuk meningkatkan citra perusahaan yang terlanjur kurang baik akibat kelalaian kerja. Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program K3 menurut Enny, M (2019), yaitu:

1. Membuat karyawan merasa aman

Membuat karyawan merasa aman artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalisir, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik.

Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Artinya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada, dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan, agar dapat dipahami oleh seluruh karyawan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun kompleks namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan. Bahkan untuk peralatan tertentu harus

memiliki sertifikasi tertentu, misalnya untuk mobil harus ada surat izin mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya.

6. Menekan biaya

Artinya perusahaan berupaya menekan biaya, dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini disebabkan dengan adanya program K3, maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Biasanya kecelakaan akan terjadi karena karyawan lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengamanan dalam bekerja.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program K3 ini maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalisir, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah memahami resiko yang akan dihadapinya.

Maka kewajiban setiap karyawan ialah untuk memenuhi apa yang telah di buat perusahaan. Kepatuhan karyawan untuk menggunakan semua peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, bukan hanya menguntungkan karyawan semata, akan tetapi juga terhadap aktivitas kerja. Sebaliknya, bagi perusahaan merupakan kewajiban untuk membuat program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan sebaik-baiknya termasuk terus melakukan proses pengawasan. Hal ini penting dilakukan agar masing-masing pihak tidak ada yang dirugikan.

2.1.1.2 Risiko Yang Dihadapi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Guna meminimalisir kecelakaan kerja maka pihak perusahaan selalu melakukan sosialisasi terhadap cara-cara melakukan atau menggunakan peralatan kerja, perusahaan harus menyiapkan peralatan kerja yang aman dan harus dikenakan atau dipakai pada saat bekerja. Pihak perusahaan juga harus selalu memasang rambu-rambu kerja yang mudah terlihat dan terbaca oleh setiap orang. Tujuannya tidak lain adalah untuk menghindari pekerja atau karyawan dari segala risiko yang mungkin dihadapinya. Dalam praktiknya risiko yang dihadapi pekerja beraneka ragam. Terdapat dua hal penyebab risiko kecelakaan kerja menurut Enny, M (2019), yaitu:

1. Unsur sengaja

Karyawan sengaja melakukan kesalahan pada saat kerja. Unsur sengaja ini memang agak sulit untuk dibuktikan, akan tetapi perusahaan perlu mencegah dengan cara melihat gejala-gejala yang ada di setiap perusahaan sedini mungkin, sehingga dapat dicegah.

2. Unsur tidak sengaja

Kejadian yang menimpa karyawan pada saat bekerja dilakukan secara tidak sengaja. Misalnya karena peralatan yang digunakan rusak sehingga tidak dapat digunakan. Atau dalam hal ini karyawan lalai untuk melakukan atau menggunakan peralatan kerja sebagaimana mestinya. Akibatnya akan menimbulkan kecelakaan kerja yang tidak diinginkan. Adapun tipe kecelakaan kerja yang sering terjadi antara lain adalah:

- a) Terbentur (pada umumnya menunjukkan kontak atau persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang menyebabkan tergores, terpotong, tertusuk dan lain-lain)
- b) Terpukul (pada umumnya karena terjatuh, meluncur, melayang dan lain- lain)
- c) Tertangkap pada dalam dan diantara benda (pada umumnya terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam dan lain-lain)
- d) Jatuh karena ketinggian yang sama
- e) Jatuh karena ketinggian yang berbeda
- f) Tergelincir
- g) Terpapar (pada umumnya tergantung pada temperatur, tekanan udara, getaran, radiasi, suara, cahaya dan lain-lain)
- h) Penghisapan, penyerapan (pada umumnya menunjukkan proses masuknya bahan atau zat berbahaya kedalam tubuh baik melalui pernafasan ataupun kulit dan yang pada umumnya berakibat sesak napas, keracunan, mati lemas dan lain-lain)

i) Tersentuh aliran listrik

Akibat dari kecelakaan kerja baik yang disengaja maupun tidak disengaja, maka akan menimbulkan berbagai risiko. Secara umum risiko-risiko yang terjadi seperti:

1. Cacat fisik

Karyawan mengalami kerusakan atau cacat pada sebagian atau seluruh anggota tubuhnya, seperti patah tangan, patah kaki, pendengaran rusak atau mata rusak, kelumpuhan atau cacat fisik lainnya. Dalam hal karyawan dapat dipekerjakan lagi atau tidak tergantung dari banyak tidaknya atau parah tidaknya fisik.

2. Cacat mental

Karyawan tersebut mentalnya atau jiwanya yang rusak, seperti stres atau gila akibat dari tekanan dari pekerjaan. Dapat juga disebabkan karena lingkungan kerja atau juga tekanan pimpinan. Tindakan perusahaan adalah menyelamatkan karyawan dengan cara memberi pengobatan terlebih dahulu. Namun jika tidak juga sembuh maka kemungkinan akan diberhentikan atau dipensiunkan.

3. Cacat seumur hidup

Akibat dari pekerjaan menyebabkan karyawan cacat seumur hidup, sehingga tidak dapat lagi melakukan aktivitas kerja. Tentu saja dalam hal ini karyawan tersebut juga harus dihargai karena jasa-jasanya kepada perusahaan.

Oleh perusahaan karyawan yang cacat seumur hidup ini juga akan diberhentikan atau dipensiunkan, jika dianggap sudah tidak mampu lagi untuk bekerja.

4. Meninggal dunia

Akibat dari kecelakaan yang parah, baik disengaja maupun tidak disengaja. Untuk karyawan yang meninggal dunia juga mendapat santunan dan uang pensiun atau uang penghargaan atas jasa-jasanya.

2.1.1.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Yang termasuk indikator keselamatan kesehatan kerja menurut Mangkunegara dalam Sari, S (2019) adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang kurang diperhitungkan keamanannya
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pemakaian peralatan kerja, meliputi:
 - a) Pengamanan peralatan kerja yang sudah tidak layak dan rusak
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik, dan pengaturan penerangan

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Akhirnya

perusahaan yang memiliki program keselamatan yang baiklah yang akan mampu meminimalkan risiko yang dihadapi. Menurut Enny, M (2019) Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

3. Kedisiplinan karyawan

Artinya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.

4. Ketegasan pimpinan

Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya

perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6. Motivasi kerja

Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

2.1.1.5 Gangguan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
 - a) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik(missal ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak)
 - b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
 - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian peralatan kerja
 - a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
 - b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang

pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain: Jumlah dan kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja dan masih banyak factor lain.

Menurut Farida, U dan Hartono, S (2016) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan, Menurut Nitisemito dalam Enny, M (2019) Mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Ahyari dalam Enny, M (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Serta, menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny, M (2019) Mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny, M (2019) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny, M (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Enny, M (2019) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Enny, M (2019) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito dalam Enny, M (2019) perusahaan

hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan- hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (2017) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Suara bising
4. Bau-bauan ditempat kerja

5. Hubungan Karyawan

2.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) Mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Menurut Robbin dalam Indrasari, M (2017) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Handoko dalam Dewi, D. P, dan Harjoyo (2019), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Serta menurut Indrasari, M (2017) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat

relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap tugas-tugasnya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai

Yang termasuk faktor pegawai adalah kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja

2. Faktor pekerjaan

Yang termasuk faktor pekerjaan adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.1.3.2 Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

Sharma dan Chandra dalam Indrasari, M (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori

discrepancy, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori *need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaiiknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b) *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.

c) *Comparisons person*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan *input-output* dirinya dan *input-output* pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3. Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

4. Teori *two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

- a) Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- b) Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai.

5. Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Smith et al. dalam Indrasari, M (2017) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Kesempatan terhadap gaji.

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya

3. Kesempatan promosi.

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

4. Kepuasan terhadap supervisi.

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

5. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Di dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, seorang peneliti harus memiliki dasar ataupun acuan yang berupa teori-teori ataupun penemuan-penemuan melalui berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil dari penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salahsatu data pendukung menurut peneliti yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang memiliki relevansi. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Berikut ini disajikan hasil Penelitian Terdahulu pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Reza Maulana A, Djamhur Hamid, dan Mochamaad Djudi Mukzam (2015) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen: Kesehatan Keselamatan Kerja Variabel Independen : Lingkungan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal Administra si Bisnis (JAB) Vol. 20 No. 1 Maret 2015
2.	Theresa Mintje, Adolfina, dan Genita G. Lumintang (2017) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja	Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4225- 4234

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Project PT. Meares Soputan Mining				
3.	Rini Astuti, dan Iverizkinawati (2018) Pengaruh Kepemimpina n dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Independen: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Dalam analisis variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41, Februari 2018 p- ISSN 2355- 1488, e- ISSN 2615- 2932
4.	Syaripah Mulyah S.W., Adya Hermawati, dan Fajar Saranani (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kendari Ekspres	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pada variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1, Maret 2020
5.	Lulu Novena Sitinjak (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Independen:	Berdasarkan pengujian melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan	Jurnal Administra si Bisnis (JAB) Vol. 60 No. 2 Juli 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)		Lingkungan Kerja	Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	
6.	Deni Nurhidayanti (2017) Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	-	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017
7.	Lutfan Danu Saputro, dan Apriatni Endang Prihatini (2018) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi)	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen : Lingkungan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	DIPONEG ORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2018, Hal. 1-5 http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8.	Tritama Aria, Hamidah Nayati Utami, dan Yuniadi Mayowan (2015) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang)	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 29 No. 1 Desember 2015
9.	Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	Iwan Setiawan dan Khurosani (2018) Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten)	Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan di PT. Karakatau Posco Cilegon.	Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol.2(1):hh .1-19(Juni 2018) ISSN (Online)25 99-0837, http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM
11.	Apfia Ferawati (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	AGORA Vol. 5, No.1, (2017)
12.	Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H	Variabel Independen:	Variabel Independen: Keselamatan	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan	Jurnal EMBA Vol.3 No.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dotulong (2015) Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi	Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	dan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Maret 2015, Hal.74-85
13.	Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, dan Yantje Uhing (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 298 - 307
14.	Dwi Novianto (2015) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 6, Juni 2015

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15.	Dewi Andriany (2019) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Prosiding Seminar Nasional Kewirausah aan, 1(1), 2019, hal 392-398 Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat ISSN 2714- 8785 DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu menjadi hal yang penting, terutama bagi perusahaan yang bergerak di dalam bidang Transportasi Umum (*Public Transportation*) seperti PT. Primajasa Perdanaraya Utama. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki program K3 yang baik, supaya perusahaan dapat mencegah dan meminimalisir potensi yang akan mengakibatkan kecelakaan kerja dan kesehatan karyawan yang buruk, baik secara fisik, maupun mental dan emosi karyawan. Sehingga karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman tanpa rasa khawatir.

Hal tersebut sesuai dengan pengertian K3 menurut Enny, M (2019) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Tujuan diadakannya program K3 didalam perusahaan itu diantaranya membuat karyawan merasa aman, artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja, lalu memperlancar proses kerja dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal, sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik, kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik, lalu agar karyawan berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya, artinya dalam pelaksanaan

tugasnya karyawan akan lebih hati-hati dan akan mengurangi potensi terjadinya kecelakaan, lalu mematuhi rambu-rambu kerja, artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada, dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan untuk memudahkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, lalu tidak mengganggu proses kerja artinya dengan adanya program K3 diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya, contohnya penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun kompleks namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan, selain itu untuk menekan biaya, artinya dengan adanya program K3 maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir, lalu untuk menghindari kecelakaan kerja, artinya dengan adanya program K3 karyawan akan menjadi lebih tau dan memahami rambu-rambu kerja yang akan meminimalisir kecelakaan kerja, serta menghindari tuntutan pihak tertentu, artinya dengan adanya program K3 ini maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalisir, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga sudah memahami resiko yang akan dihadapinya.

Di dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu ada indikator-indikator yang harus dicapai oleh perusahaan menurut Mangkunegara dalam Sari, S (2019) yaitu: Keadaan tempat lingkungan kerja, meliputi: (1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang kurang diperhitungkan keamanannya, setiap perusahaan harus memperhatikan *layout* atau tata letak dalam menyimpan barang, terutama barang-barang yang dapat membahayakan pegawai. (2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, hal itu dapat menyebabkan karyawan bekerja kurang

nyaman dan berakibat pada kesehatan mental karyawan. (3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya akan mengakibatkan kesehatan fisik karyawan terganggu dan mencemari lingkungan kerja. Sedangkan didalam pemakaian peralatan kerja meliputi: (1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah tidak layak dan rusak, yaitu jika ada peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai dan ataupun rusak maka harus diperbaharui atau diganti, karena jika tidak dilakukan akan mengakibatkan potensi adanya kecelakaan kerja terhadap karyawan. (2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik dan juga pengaturan penerangan, dalam hal tersebut perusahaan harus memberikan pengamanan yang baik terhadap mesin dan alat-alat yang digunakan karena jika tidak diberikan pengamanan yang baik akan berbahaya bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta menata penerangan yang baik di ruang kerja akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena jika penerangannya buruk maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan lebih sulit dan ketelitian karyawan terganggu.

Karyawan pasti ingin memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan ditempat dia bekerja, sehingga karyawan tidak akan ada rasa khawatir akan ditelantarkan oleh perusahaan setiap kali menghadapi musibah atau kecelakaan dalam pekerjaannya. Dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan dapat mengantisipasi situasi yang tidak diinginkan, dan dengan bantuan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan, karyawan akan fokus pada apa yang mereka lakukan. Oleh karena itu, keberadaan keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Seperti dalam pengertian menurut Redjeki, S (2016) Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Mengingat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan dukungan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik, hal ini merupakan dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang akan memberikan motivasi atau dorongan untuk aktif bekerja. Jika jaminan ini dapat memberikan motivasi untuk bekerja dengan baik, maka upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

Selain dari keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, seperti yang dikatakan dalam pengertian lingkungan kerja menurut Farida, U dan Hartono, S (2016) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Di dalam lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan sebagainya, lalu ada lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur,

kelembaban, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pada lingkungan kerja, terdapat indikator-indikator yang penting menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu: (1) Penerangan, yaitu pencahayaan yang ada di dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (2) Sirkulasi udara, yaitu pergantian udara di sekitar lingkungan kerja karyawan. (3) Suara bising, yaitu bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan pekerja dan kenyamanan lingkungan pekerja. (4) Bau-bauan ditempat kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman seseorang yang berada ditempat kerja tersebut. (5) Hubungan karyawan, yaitu hubungan antara atasan dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang memberikan kontribusi dan kerja sama untuk mencapai tujuan atau visi dan misi dari rencana perusahaan.

Dalam pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Enny, M (2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang

dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Yang dimaksud kepuasan kerja menurut Handoko dalam Dewi, D. P, dan Harjoyo (2019) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Di dalam teori *two factor* kepuasan kerja terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni: faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors* atau biasa disebut *hygiene factor*, yaitu faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja baik dengan atasan dan bawahan. Dan juga faktor *motivator* atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri. Dalam teori tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan juga lingkungan kerja termasuk kedalam *hygiene factor* atau *dissatisfaction factor*.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Smith et al. dalam Indrasari, M (2017) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yakni: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, artinya pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab,

lalu kesempatan terhadap gaji, kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya, lalu kesempatan promosi, kepuasan kerja pegawai akan tercapai apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut, lalu kepuasan terhadap supervisi, hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan, dan kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai. Lalu kepuasan terhadap rekan sekerja, jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor pegawai, yang termasuk faktor pegawai adalah kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Serta faktor pekerjaan, yang termasuk faktor pekerjaan adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Tinjauan teori diatas dapat memperkuat asumsi bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu **“Terdapat Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Tasikmalaya Baik Secara Parsial Maupun Simultan”**.