

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Kajian pustaka ini menguraikan sumber rujukan mengenai penjelasan dan hubungan antar variabel yang menjadi permasalahan yang ada dalam penelitian.

##### **2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal penting yang wajib diterapkan oleh semua perusahaan. Hal ini juga tertuang dalam Undang – undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 87.

Menurut Ardana (2014:55) Definisi Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi bisa digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Widodo (2015:124) Definisi Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang berhubungan dengan keamanan, kesehatan dan keselamatan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:324) Definisi keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Dari uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah perlindungan untuk para pekerja baik di suatu institusi atau lokasi proyek agar keselamatan dan kesehatan kerjanya terjamin.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban perusahaan demi menjaga lingkungan kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

#### **2.1.1.1 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018:368) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
3. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
4. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
5. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
6. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Selain memperhatikan keuntungan perusahaan yang akan dicapai, sebuah perusahaan juga harus memperhatikan mengenai keselamatan dan kesehatan para karyawannya guna memperlancar jalannya operasional perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Sedarmayanti dalam Sari (2018:59) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga agar keadaan ruangan tetap dalam keadaan bersih dan nyaman. Penumpukan debu dan kotoran tidak boleh terjadi di semua ruangan, gang, tangga sehingga harus dibersihkan setiap hari, disediakan juga tempat sampah yang cukup.

## 2. Urusan ruang kerja

Kerapihan ruang kerja juga dapat membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan. Jika jalan yang digunakan dalam bekerja sempit dan terhambat oleh bahan-bahan atau barang lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut. Tempat penyimpanan barang harus diberi tanda dan penempatan bahan disusun dalam tempat tertentu dengan rapi, serta diberikan tanda pengenal seperlunya.

## 3. Air minum dan kesehatan

Ditempat kerja disediakan air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur dan harus disediakan dekat dengan tempat kerja.

## 4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang baik perlu untuk kesehatan dan rasa kenyamanan para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisien kerja. Pengaruh udara panas dapat menyebabkan banyak waktu pegawai hilang karena pegawai tiap kali harus pergi keluar akibat tidak nyaman dengan keadaan kerja yang tidak tertahan.

## 5. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan cara meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab secara teknis atau sebab

yang didatangkan oleh manusia, yakni mencakup upaya dalam memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

6. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak memungkinkan bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Kepadatan didalam tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

7. Pencegahan kebakaran

Pencegahan kebakaran perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok ditempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan kebakaran lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan juga pentingnya tersedia peralatan dan perlengkapan untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dengan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya memberikan pemahaman tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai jika timbul kebakaran.

8. Gizi

Gizi yang baik akan membuat pegawai sehat dan memberikan tenaga untuk bekerja. Pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan

energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim harus dihadapi.

9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising ditempat kerja

Pemanfaatan penerangan atau cahaya dan warna yang baik ditempat kerja mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan yang terjadi ditempat kerja perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kefokusian pegawai terganggu.

**2.1.1.3 Fungsi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pelaksanaan K3 memiliki fungsi yang cukup banyak bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:325) fungsi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Fungsi keselamatan kerja
  - a. Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi dan praktik yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja.
  - b. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program.
  - c. Menerapkan, mendokumentasikan, dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
  - d. Mengukur dan memeriksa kembali efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
2. Fungsi kesehatan kerja
  - a. Mengidentifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan ditempat kerja.
  - b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.

- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
- d. Memantau kesehatan para pekerja.
- e. Terlibat dalam proses rehabilitasi pekerja yang mengalami sakit/kecelakaan kerja.
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara dalam Sari (2018:61) indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Lingkungan kerja**

Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan :

###### **a. Penerangan**

Penerangan memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakan dengan jelas dan tepat. Warna kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja.

###### **b. Suhu dan sirkulasi udara**

Apabila faktor ini tidak sempurna sehingga ruang kerja berdebu dan lembab. Temperatur dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi karyawan.

###### **c. Kebisingan**

Merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan musik ditempat kerja pada waktu-waktu tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.

## 2. Mesin dan alat-alat kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan yang baik adalah peralatan yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan. Kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi alat pelindung dan alat-alat kerja yang telah rusak atau terlalu tua dan alat-alat perlindungan telah rusak.

## 3. Manusia

Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunkan produktivitas kerja karyawan, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat fisik (cacat badan, tuli, kurang penglihatan, dan lain-lain) maupun psikis (emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir, dan motivasi yang rendah) memberikan peluang besar terjadinya kecelakaan kerja.. Hubungan antara rekan kerja kurang baik juga dapat menjadi pengaruh terhadap konsentrasi dalam bekerja.

### **2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

Sebuah organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja bagi anggotanya, meskipun lingkungan kerja tidak termasuk proses produksi tetapi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja anggotanya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja anggotanya dan mampu bekerjasama dengan baik dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman juga mampu menarik keinginan anggotanya untuk terus berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya sedikitpun paksaan dari anggota yang lain.

Menurut Sedarmayati dalam Sari (2018:64) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.

Menurut Handoko dalam Ridawan (2015:4) definisi lingkungan kerja adalah seluruh bentuk suasana sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Menurut Sunyoto (2012:43) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dari uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang bisa dipengaruhi oleh peralatan kerja, kebersihan, dan hubungan antar perkerja.

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Mulyadi (2015:171) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

##### **1. Faktor Fisik**

###### **a. Penerangan dan dekorasi**

- Sinar yang cukup, tidak terlalu tajam/ gelap tidak menyilaukan dan merusak mata.
- Cemara disegala penjuru ruangan.



- Sumber-sumber penerangan yang menyebabkan mata silau dihilangkan.
- Dihindarkan pemakaian permukaan atau bahan yang mengkilat.
- Penggunaan warna disesuaikan dengan kebutuhan, gunakan warna sejuk.
- Dihindarkan penggunaan warna tajam.

b. Pemeliharaan suara dan penggunaan musik

- Suara gaduh, rebut, bising perlu dikendalikan dengan peredam suara atau penangkal kebisingan.
- Dianjurkan ada musik bagi pekerjaan yang sifatnya monoton.
- Sumber suara yang tidak dikehendaki supaya dihindarkan atau dihilangkan.

c. Cuaca kerja dan suhu nyaman kerja

- Cuaca kerja : kombinasi suhu panas, kelembaban tinggi dan kecepatan gerakan yang rendah.
- Suhu nyaman kerja : suatu daerah yang tenaga kerjanya berbeda pada kondisi termonetral, tidak ada rasa panas, atau dingin (berkisar 24-26 derajat celcius)

2. Faktor Kimiawi

Gas, debu, uap, zat padat korosif, asap, kabut.

a. Faktor fisiologis

- Kontruksi mesin yang tidak sesuai dengan keadaan tubuh pekerja (terlalu rendah atau terlalu tinggi).
- Sikap kerja atau cara kerja yang memaksakan diri.

- Alat perlengkapan kerja seperti : kursi, meja, dll yang terlalu rendah/terlalu tinggi.

b. Faktor biologis

- Hewan dan tumbuh-tumbuhan yang dapat menimbulkan penyakit atau berpengaruh terhadap kesehatan.

c. Faktor psikologis

- Suasana kerja yang nyaman atau menegangkan
- Sering terjadi perbedaan pendapat/perkelahian
- Hubungan kerja kurang harmonis antara pimpinan dan pekerja
- Pemilihan jenis pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuannya.

### **2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Prawirosentono dalam Sari (2018:67) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu :

1. Meminimumkan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisiensi kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan meningkatnya efisiensi berarti menjamin kelangsungan produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Dengan menjadikan lingkungan kerja kondusif, nyaman untuk karyawan maka akan memberikan berbagai manfaat yang telah dijelaskan diatas. Dan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja bagi karyawan.

### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam organisasi dibagi menjadi 2 kelompok yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. menurut Sedarmayanti dalam sari (2081:67) lingkungan kerja terdiri dari :

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a. lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya; pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga 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**

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya

suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tentunya harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan saat melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai sasaran perusahaan.

#### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Erwansyah, Sulastini dan Hereyanto (2018:35) indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

1. Suasana kerja, karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman yang meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja, suhu yang cukup, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja, hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja, peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir, tersedianya fasilitas kerja lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran dalam bekerja.

### **2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja**

Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami emosi yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mendorong hasil yang penting bagi organisasi maupun anggotanya.

Anwar (2017:117) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sinambela (2018:303) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Edison (2016:213) menyatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan pegawai mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dipengaruhi oleh dirinya sendiri atau dari luar dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam suatu organisasi, karena hal ini dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin atau produktif.

#### **2.1.3.1 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat ketidak hadiran (absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran

organisasi perusahaan. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:117) mengemukakan variabel-variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas *turnover* nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

#### 5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Sinambela dan Sinambela (2019:483) faktor-faktor kepuasan adalah :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik merupakan kondisi yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan

sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5. Mutu pengawasan, kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
6. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain terlihat dari :
  - a. Hubungan antara manajer dan pegawai.
  - b. Faktor fisik dan kondisi kerja.
  - c. Hubungan sosial diantara pegawai.
  - d. Sugesti dari teman kerja.
  - e. Emosi dan situasi kerja.

### **2.1.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaan. Menurut Emron (2016:214) dimensi kepuasan kerja antara lain :

#### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang baik dan memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

#### **2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi**

Pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian dibidang tersebut.

#### **3. Kebijakan manajemen**



Kebijakan manajemen dapat memengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

#### 5. Penghargaan

Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

#### 6. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

### **2.1.3.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan melihat indikator-indikator tertentu. Menurut Celluci, Amthony J. Dkk. dalam Ridwan (2016:26) indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

#### 2. Kepuasan pada imbalan

Kepuasan pada imbalan yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap imbalan yang diterima dari pekerjaan mereka.

### 3. Kepuasan pada kesempatan promosi

Kepuasan pada kesempatan promosi yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap promosi yang diberikan oleh atasan.

### 4. Kepuasan pada supervisi atasan

Kepuasan pada supervisi atasan yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap sikap atau perilaku yang diberikan oleh atasan mereka.

### 5. Kepuasan pada rekan kerja

Kepuasan pada rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengukur kepuasan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti/ Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Sumber</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja	Lingkunga n Kerja	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2, Juni 2017, p121-128
Dwi Kurniawan (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kerja Dan Kesehatan	Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3), Terhadap Kepuasan	Kompensas i	Terdapat Pengaruh Positif Dan Sangat Signifikan Antara	PSIKOBORNE O, 2016, 4(4):722- 738.ISSN 2477-2674, ejournal.psikol

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Cahaya Samtraco Utama Samarinda	Kerja		Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja.	ogi.fisif-unmul.ac.id
Julius Simbolon (2017)	Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwilestari Nusantara	K3, Lingkungan Kerja	Kinerja	K3 Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Memiliki Hubungan Yang Positif Dan Searah	Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. ISSN : 2338 – 4794 Vol.5.No.2Mei 2017
Devi Nurmelita Sari (2018)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Kusuma Nanda Putra	Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja	Kinerja	Keselamatan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	Dspace.uui.ac.id
Rona Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx	Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal.298-307

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Lippo Plaza Manado			Pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado	
Bayu Nur Handika (2020)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Rsu Satiti Prima Husada Tulungagung	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	uin- malang.co.id
Lutfan Danu Saputro, Apriatni Endang Prihatini (2018)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Terhadap Kepuasan Kerja	Kompensas i	Terdapat Pengaruh Secara Positif Dan Signifikan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja	<a href="http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/">http://ejournals 1.undip.ac.id/in dex.php/</a>
Indra Kurniawan, Djamhur Hamid Dan Ika Ruhana (2013)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Lingkunga n kerja	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja	Administrasibis nis.studentjour nal.ub.ac.id

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Indohamafish Jembrana Bali)				
M.Fadil Rinaldi, Dewita Suryati Ningsih, Se., Mba, Drs, Chairul Amsal, Mm (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru	Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Jom.unri.ac.ai
Dana Saputra (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Kencana Persada Nusantara	Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi, kepemimpinan	Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	jomFekom,vol. 4No.1
Desi Ridawan (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Priatama Riau Kebun Pulau Kupat	Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja		Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	JomFekomVol. 2No.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Farisa Rahma Himawati (2018)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Komitmen Organisasion al Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Di Pt Trubaindo Coal Mining, Melak Kalimantan Timur)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Kepuasan Kerja	Budaya organisasi, dan komitmen organisasio nal	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Dspace.uui.ac.i d
Damara Emily Dan Carol Daniel Kadang (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Temara Mas Sakti Di Jakarta	Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja	Kompensas i	Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Journal.untar.ac .id
Isna Rahmawati (2017)	Pengaruh Stres Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Pt Budi	K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kepuasan Kerja	Stres kerja dan kinerja	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Dspace.uui.ac.i d

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Manunggal Yogyakarta				

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki tujuan tertentu untuk dicapai agar perusahaannya dapat terus berkembang. Dalam unsur-unsur manajemen dikenal sebutan 6M yaitu *man, money, material, machine, methode, market*. Keenam unsur tersebut merupakan faktor produksi yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dan hanya bisa bekerja apabila didukung dengan aspek *man* yaitu sumber daya manusia yang baik. Karyawan merupakan salah satu unsur yang penting dalam organisasi atau perusahaan, dimana perlakuannya berbeda dengan unsur-unsur yang lain.

Sumber daya manusia membutuhkan pengorbanan yang besar dalam memperoleh dan merawatnya supaya menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Tidak hanya perusahaan yang memiliki tujuan yang harus dicapai, setiap karyawan yang bekerja disuatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuannya, yang mana mengharapkan imbalan untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, karyawan akan menganggap penting pekerjaannya apabila organisasi atau perusahaan mampu memenuhi kebutuhan fisik maupun psikisnya dalam organisasinya. Tapi terkadang pengorbanan karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, bahkan fasilitas atau lingkungan kerja yang disediakan perusahaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga bisa menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

PT. Bineatama Kayone Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yaitu mengolah kayu. sehingga memiliki potensi terjadinya kecelakaan dalam bekerja dilihat dari jenis perusahaan dan peralatan yang digunakan dalam perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawannya, sehingga karyawan akan merasa aman ketika bekerja dan menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan perusahaan, adanya rasa nyaman karyawan dalam bekerja akan mendorong kepuasan tersendiri bagi karyawan untuk bekerja karena perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Ardana (2014:55) mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi bisa digunakan secara aman dan efisien. Dari pengertian ini dapat dilihat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) penting diperhatikan agar sumber produksi bisa digunakan secara baik. Dan tidak mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Sari (2018:61) indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut : (1) Lingkungan kerja (penerangan, suhu, sirkulasi udara dan kebisingan), (2) mesin dan alat-alat kerja, (3) manusia.

Agar keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin, indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja harus diperhatikan dengan benar, jika semuanya berjalan lancar maka akan timbul rasa kepuasan bekerja pada diri



karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal Kurniawan (2016) tentang Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Dimana hasilnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, yang perlu diperhatikan juga adalah lingkungan kerja, karena jika lingkungan kerjanya nyaman maka para karyawan akan betah untuk bekerja diperusahaan tersebut, sehingga keinginan karyawan untuk bekerja akan muncul dengan sendirinya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak nyaman keinginan untuk bekerjanya pun akan sulit dan karyawan akan merasa terpaksa dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan *output* yang dihasilkan akan berpengaruh pada perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Erwansyah, Sulastini dan Hereyanto (2018:35) adalah : (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja. (3) tersedianya fasilitas kerja. Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawannya adalah lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan tempat kerja karyawan memiliki suasana kerja yang harmonis dalam hubungan atau komunikasi antara karyawan ataupun dengan atasan.

Sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja adalah dua hal yang perlu diperhatikan karena dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, didukung penelitian oleh Ridawan (2015) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupa, dengan hasil lingkungan kerja dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya terdapat masalah dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terutama pada karyawan produksi sehingga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Baik dilihat dari masalah pokok dari lingkungan kerja bahwa udara yang ditimbulkan dari mesin menimbulkan panas dan ditambah kurangnya *exhaust* (pembuangan udara) yang ada diruangan produksi sehingga sirkulasi udara yang cukup panas dan debu membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Peran atasan yang lemah dalam pengawasan K3 dan lingkungan kerja juga menjadi salahsatu faktor terjadinya kecelakaan kerja. Dilihat dari data setiap tahunnya selalu ada kasus kecelakaan kerja di PT Bineatama Kayone Lestari mulai dari kecelakaan yang ringan sampai kecelakaan yang perlu dibawa kerumah sakit. Karyawan yang memaksakan bekerja ketika sakit dan hubungan antar karyawan menjadi salah satu penyebabnya juga.

Dari uraian diatas dipaparkan supaya dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan dalam mencapai tujuan dalam bekerja. Untuk menghasilkan kepuasan kerja yang baik, perlu diperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja karyawannya, ketika karyawan merasa aman dalam bekerja maka dalam melakukan pekerjaannya karyawan akan merasa tenang dan akan menghasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Sinambela (2018:303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercapai jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan dapat diterima oleh semua karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat indikator-indikator kepuasan kerja menurut Celluci, Amthony J. Dkk. dalam Ridwan (2016:26) adalah : (1) kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, (2) kepuasan pada imbalan, (3) kepuasan pada kesempatan promosi, (4) kepuasan pada supervisi atasan, (5) kepuasan pada rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas jika keselamatan dan kesehatan kerja diperhatikan serta lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman maka akan menambah semangat kerja bagi karyawan dan setiap karyawan akan

termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka keinginan karyawan untuk bekerjapun akan menurun yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawannya.

Terdapat penelitian yang mengemukakan hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian Ridawan (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupas. Adapun dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja,

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja telah sesuai dengan standar maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Polyester Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Produksi Polyester Di PT Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya )”**.