

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian dan teori-teori, penulis melakukan observasi dengan membandingkan keakuratan penelitian, kebenaran dan kejelasan suatu penelitian. Oleh karena itu peneliti mengutip beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai variabel-variabel terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini beberapa review jurnal penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Santosa (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Data mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Bandung. Data yang diperoleh tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode path analysis, metode deskriptif, metode verifikatif, uji validitas dan uji reabilitas. Hasil pengujian statistik pada variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Nastion (2017) bertujuan untuk mengetahui *Pengaruh Kesempatan Promosi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus

Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proporsionate random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah secara statistik dengan program SPSS 20.00 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesempatan promosi (X1), pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kesempatan promosi (X1) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat, sedangkan variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat. Nilai Adjusted R Square = 0,614, yang berarti 61,4% variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas sedangkan sisanya 38,6% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar penelitian ini.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Rauan dan Tewal (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Populasi penelitian sebanyak 290 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja para karyawan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Ardianti, et, al., (2018) bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Sumber Alam Santoso Pratama, yakni berjumlah 46 orang, Semua populasi dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 70.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti kepemimpinan, pelatihan dan variabel lainnya.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Kusumah (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi di PT Sinar Lentera Kencana Cikarang dengan jumlah 100 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,534 dengan signifikansi sebesar 0,014. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan

kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 20,879 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi $Y = 7,574 + 0,548X_1 + 0,283X_2$. Dengan besar pengaruh sebesar 42,9%, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Gamal, et, al., (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari keselamatan kerja dan kesehatan (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel untuk penelitian ini adalah 86 karyawan di CV Purindah Lawang Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Data diperoleh dari responden yang mengumpulkan alat data, yaitu adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Dalam penelitian ini, ada empat variabel, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja sebagai independen variabel, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai a variabel mediator. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja adalah media bagi meningkatkan efek lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Jadi, perusahaan harus menyediakan penyumbat telinga, memberikan tunjangan kepada karyawan, dan menerapkan ruang kerja standar tata letak. Kesimpulannya, kepuasan kerja yang tinggi dibutuhkan oleh karyawan di setiap perusahaan.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Savio (2020) bertujuan untuk mengetahui Hasil pengolahan data diperoleh dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 2,937 + 0,485X_1 + 0,415X_2$, artinya setiap kenaikan atau penurunan variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar 1 poin, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Toray Synthetics akan meningkat atau berkurang sebesar 0,485 dan setiap kenaikan atau penurunan variabel lingkungan kerja sebesar 1 poin, maka tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Indonesia Toray Synthetics akan meningkat atau menurun sebesar 0,415. Selain itu, penulis juga menghitung pengaruh antar variabel. Korelasi antara keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,661, dan korelasi antara

lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,613. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara ketiga variabel tersebut kuat dan memiliki pengaruh positif. Dari hasil pengujian F, model 1 diperoleh nilai 76,187 dengan tingkat signifikansi 0,000, dan model 2 diperoleh nilai 50,841 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasilnya lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 3,09, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan hasil uji t dapat dihitung pada 5,205 keselamatan kesehatan kerja dan nilai lingkungan kerja adalah 3,845. Kedua nilai lebih besar dari nilai yang sama dengan 1,98447 table. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Kabir, et, al., (2019) bertujuan untuk menjelaskan *Analyzing the Impact of Workplace Environment on Job Satisfaction of the Office Employees of Saudi Arabian Oil and Gas Industry*. Hasilnya menunjukkan itu ada kekuatan positif yang sangat baik dan hubungan yang sangat signifikan antara semua yang independen variabel untuk kepuasan kerja kecuali variabel keamanan kerja yang tidak signifikan terkait dengan pekerjaan kepuasan. Meskipun hasil korelasi menunjukkan semua variabel independen terhadap dependen hubungan itu signifikan dan positif. Keterbatasan pertama adalah untuk menunjukkan studi menggunakan sampling yang mudah digunakan untuk mengumpulkan data, yang adalah masalah umum untuk jenis pengambilan sampel ini, karena melakukan pengambilan sampel yang ditargetkan, sensus sampling adalah mahal dan karena biaya dan akses fisik ke responden mendorong penelitian untuk digunakan pengambilan sampel yang mudah, sedangkan pengambilan sampel probabilitas acak akan jauh lebih baik.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan maupun semangat kerja dari setiap karyawan.

Kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dengan kenyataan (Umam, 2012: 192).

Menurut Sunyoto (2013: 210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Priansa (2014: 291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Widodo (2017: 170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 215) mengatakan ada beberapa teori kepuasan kerja yaitu :

A. Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

B. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam Smith. Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, dikantor maupun di tempat lain.

C. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivation*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, factor pengakuan, factor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dan faktor pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah / gaji, hubungan antar pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi dalam perusahaan.

3. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bermanfaat untuk motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Menurut Kaswan (2012: 289) hal – hal berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja :

- A. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- B. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil.
- C. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
- D. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015: 120) yaitu :

- A. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- B. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

5. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 181 – 182) yaitu :

- A. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan berbagai tugas kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- B. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat – alat yang memadai.

C. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka dipersepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu – individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

D. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian – pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang – orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

E. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai

rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.2.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat membuat kinerja karyawan lebih baik. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013: 43).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014 : 56).

Afandi (2018: 51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi, dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan. Siagian (2014: 57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu :

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal mengenai fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja

yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja para karyawan. Siagian (2014: 103) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Cokroaminoto (2012: 54) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawannya, diantaranya :

A. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

B. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang

terjadi diluar tubuh, tingkat temperatur memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bai setiap karyawan, karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

C. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara, bergerak dan radiasi. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena system penguapan.

D. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup dengan menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran dalam jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

E. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan dalam jangka waktu lama akan mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

F. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun

frekuensinya gangguan terbesar terdapat pada suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alamnya ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

G. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau - bauan disekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau - bauan yang terus - menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air conditioner*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau -bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

H. Tata warna ditempat kerja

Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang - kadang menimbulkan rasa tenang, sedih, dan lain - lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

I. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

J. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

K. Keamanan ditempat kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satua petugas keamanan.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya memiliki cara untuk mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012: 44) ada beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu :

A. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang baik sangat penting diterapkan dalam sebuah perusahaan karena sukses atau tidaknya suatu perusahaan membutuhkan kerja keras dari semua orang yang ada di dalamnya dan sudah pasti di dalamnya dituntut hubungan yang harmonis.

B. Tingkat Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. tidak dikehendaki, karena terutama bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi dalam pekerjaan.

C. Peraturan Kerja

Peraturan kerja adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan, yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

D. Penerangan

Penerangan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat objek secara jelas cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Penerangan yang kurang dapat mengakibatkan mata menjadi cepat lelah dan mengakibatkan lemahnya mental serta menimbulkan kerusakan mata. Sehingga dapat mengganggu dalam pekerjaan.

E. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik sangat dibutuhkan dalam proses metabolisme tubuh dan kesehatan.

F. Keamanan

Keamanan yaitu suatu keadaan yang menggambarkan keadaan tenang, tidak merasa takut, gelisah, atau resah terhadap sesuatu yang berada di lingkungannya.

2.2.3 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir.

Marwansyah (2015: 170) menyatakan bahwa terdapat dua perspektif tentang karir, sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

Dari satu perspektif, karier adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir objektif. Sedangkan dari perspektif lain, karier meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subjektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karier mereka.

Rivai dan Sagala (2016: 266) menyatakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Siagian (2015: 68) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Widodo (2015: 53) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Rivai dan Sagala (2016: 274) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan karyawan tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karier adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana tempat seseorang bekerja. Menurut Mangkunegara (2015: 77 – 78) tujuan pengembangan karier adalah :

- A. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- B. Menunjukkan hubungan hubungan kesejahteraan karyawan.
- C. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.
- D. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
- E. Membuktikan tanggung jawab sosial.
- F. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
- G. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.
- H. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
- I. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
- J. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

3. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karier adalah untuk karyawan dan organisasi atau perusahaan. Untuk karyawan, pengembangan karier yang didapatnya membuka

kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Untuk organisasi atau perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah peningkatan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Widodo (2015: 54) ada lima manfaat pengembangan karir, yaitu :

- A. Pengembangan karier memberi petunjuk siapa di antara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
- B. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai, dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu di kembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- C. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
- D. Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.
- E. Pengembangan karier bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

Elbadiansyah (2019: 132) menyatakan bahwa manfaat pengembangan karier memberikan dampak positif bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, pengembangan karier dapat :

- A. Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan.
- B. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas.
- C. Menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier.

- D. Mengurangi frustrasi karyawan.
- E. Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi.
- F. Meningkatkan nama baik organisasi.

Bagi karyawan, pengembangan karier akan membawa sebuah keberhasilan, karena pengembangan karir bermanfaat untuk dapat :

- A. Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya.
- B. Menambah tantangan dalam bekerja.
- C. Meningkatkan otonomi.
- D. Meningkatkan tanggung jawab.

4. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir yang dilakukan pada setiap organisasi atau perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Nitisemito (2016: 74) pengembangan karir dapat dibagi menjadi :

A. Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mencapai tujuan perusahaan.

B. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

C. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau

status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

D. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

5. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier**

Menurut Rivai (2013: 278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

A. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karier yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

B. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

C. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

D. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karier.

E. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

F. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

6. Indikator Pengembangan Karier

Menurut Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

A. Kebutuhan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

B. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

C. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

D. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

E. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

F. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

G. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.2.4 K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

1. Pengertian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

K3 merupakan singkatan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dengan kata lain K3 merupakan istilah yang mengacu pada keselamatan, kesehatan dan bahkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, baik kantor, perusahaan, proyek, pabrik dan sebagainya.

Buntarto (2015: 1) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara (Suwardi dan Daryanto, 2018: 1)

Mathias dan Jackson (2012: 113) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas.

Sunyoto (2012: 240) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah karyawan yang sehat jasmani dan rohani merupakan aset yang berharga, karena itu diperlukan berbagai fasilitas pendukung keselamatan dan kesehatan karyawan dan para manajer harus bisa menentukan sistem keselamatan karyawan yang baik.

Menurut Kuswana (2014: 22) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja

khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Keselamatan dan Kerja Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek (Widodo, 2015: 234).

2. Tujuan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Upaya perlindungan terhadap tenaga kerja sangat penting karena merupakan faktor yang sangat menentukan keberlangsungan perusahaan. Untuk itu, berbagai hal-hal yang tidak diinginkan dan sering terjadi pada suatu pekerjaan perlu adanya antisipasi, supaya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan tidak terjadi sesuatu yang dapat merugikan semua pihak yang berhubungan dengan pekerjaan . Adapun tujuan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, menurut Dr. Luis Marnisah, M.M. (2019: 41) adalah sebagai berikut :

- A. Terciptanya pekerjaan dengan lancar.
- B. Terciptanya tempat kerja nyaman.
- C. Terciptanya pekerjaan efisien dan produktif.
- D. Terciptanya kondisi dan lokasi yang terintegrasi dalam mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- E. Dapat meningkatkan kondisi kesehatan kerja.
- F. Dapat mengurangi serta mencegah kerugian ekonomi.

Mangkunegara (2017: 162) menyatakan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- A. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- B. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- C. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

- D. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- E. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- F. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- G. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja..

3. Usaha-usaha dalam Meningkatkan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2017: 162) yaitu sebagai berikut :

- A. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- B. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- C. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- D. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- E. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- F. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

4. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai

Di bawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai menurut Mangkunegara (2017: 162-163) yaitu :

- A. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya

B. Pengaturan Udara

- 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
- 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

C. Pengaturan Penerangan

- 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

D. Pemakaian Peralatan Kerja

- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

E. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
- 2) 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 risiko bahaya.

5. **Manfaat K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

Paramita dan Andi (2012: 3) menyatakan bahwa manfaat keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

- A. Agar setiap pegawai mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- B. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik – baiknya.
- C. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- D. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
- E. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

F. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Sedarmayanti (2011: 112-115) faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah :

A. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari.

Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

B. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

C. Urusan rumah tangga

Kerapian dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan di bawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta di beri tanda pengenal seperlunya.

D. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”

E. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

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

F. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus di usahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

G. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk memadamkan kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawasan hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

H. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

I. Penerangan / cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan / cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

7. Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Mangkunegara (2011: 90) ada beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

A. Keadaan tempat lingkungan kerja.

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang – barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.

2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

B. Pengaturan udara.

- 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
- 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

C. Pengaturan penerangan.

- 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang – remang.

D. Pemakaian peralatan kerja.

- 1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

E. Kondisi fisik dan mental pegawai.

- 1) Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas, 2013). Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya para karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara dalam Dhermawan, 2012: 35). Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan oleh semua manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil yang mereka harapkan. Hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dilihat menurut Rivai dan Sagala (2010: 282) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.3.3 Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang sehat jasmani dan rohani merupakan aset yang berharga, karena itu diperlukan berbagai fasilitas pendukung keselamatan dan kesehatan karyawan dan para manajer harus bisa menentukan sistem keselamatan karyawan yang baik (Ardhana, et, al, 2012: 208). Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

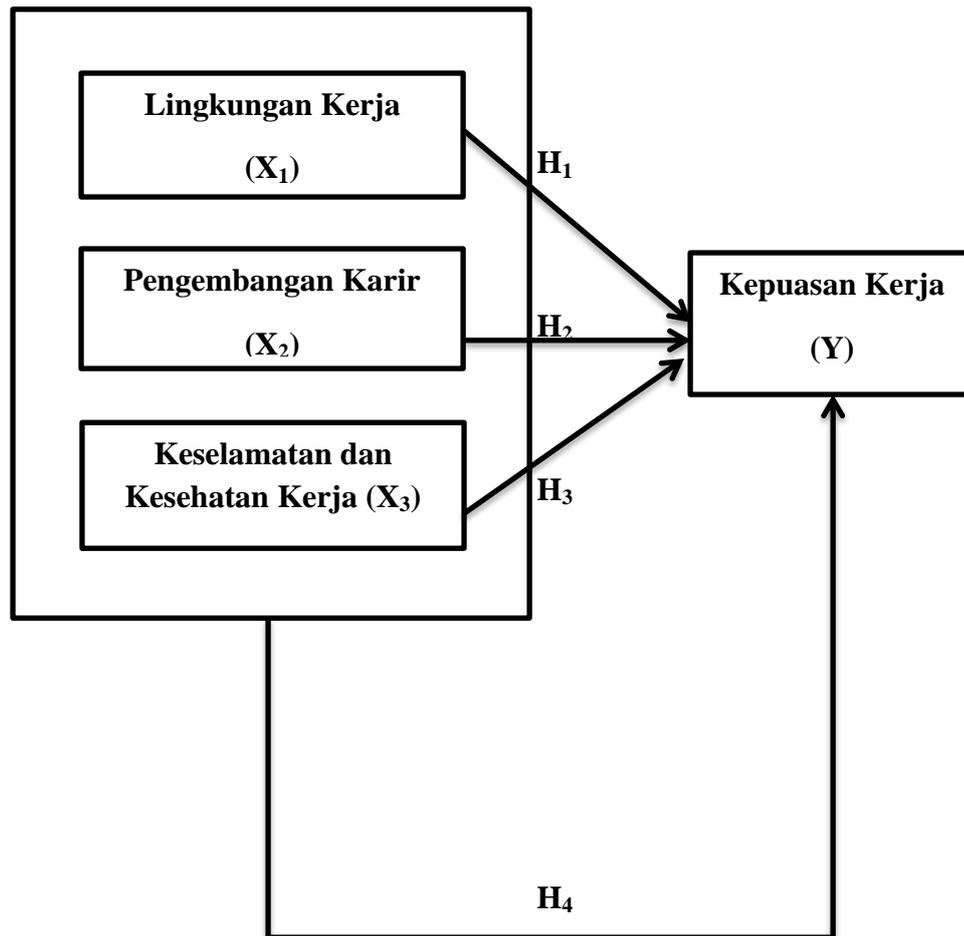
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Salah satu tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dengan hubungan atau pengaruhnya antara variabel independen terhadap variabel independen yang masih perlu dibuktikan kebenarannya dan dapat diuji. Menurut Sugiyono (2010: 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dikatakan jawaban teoritis terhadap perumusan masalah penelitian. Maka hipotesis sebagai berikut :

- H_1 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja.

- H₂ : Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H₃ : K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H₄ : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1

Keterangan :

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Pengembangan Karir

X₃ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Y : Kepuasan Kerja

→ Pengaruh X₁, X₂, dan X₃ secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja