

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2019:142), Kepuasan kerja pegawai adalah seseorang pimpinan organisasi yang mencermati suatu fenomena dalam kepuasan kerja pegawai yang berhubungan erat dengan kinerja pegawai, seorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan memiliki partisipasi kerja yang tinggi yang akan berdampak memperbaiki kinerja para pegawai demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan memengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja berhubungan juga dengan keterikatan pegawai pada suatu organisasi karena apabila kepuasan kerja tidak di rasakan oleh pegawai maka besar kemungkinan banyak karyawan yang keluar masuk dalam organisasi tersebut.

Setidaknya terdapat dua alasan mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu: (1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai, ketidakhadiran pegawai dan keluar masuknya pegawai, (2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan yaitu kepuasan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja seseorang yang di cetuskan oleh Michell dan Larson (2012).

2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2019:113-114), ada beberapa teori kepuasan kerja yang sudah terkenal, antara lain:

1. Teori perbedaan, teori ini menjelaskan mengenai perbandingan mengenai kepuasan kerja yang karyawan harapkan dengan kepuasan kerja yang karyawan rasakan sebenarnya atau nyata, jika kepuasan yang di rasakan antara harapan dan kenyataannya tidak berbeda jauh maka karyawan akan merasakan kepuasan tetapi jika kepuasan yang di harapkan tidak sesuai

dengan kenyataan maka kepuasan yang dirasakan tidak setinggi kepuasan yang di harapkan karyawan.

2. Teori keadilan, teori ini menjelaskan jika karyawan merasa puas atau tidak puas berkaitan dengan tingkat keadilan yang di dapatkan, karyawan akan membandingkan keadilan yang di dapatkannya dengan keadilan yang di dapatkan oleh rekan kerja dengan level kerja yang sama. Jika keadilan yang di dapatkan sama dengan keadilan yang di dapatkan oleh rekan kerjanya maka akan merasan kepuasan tapi jika tidak karyawan tersebut akan merasakan ketidakadilan dan tentunya tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.
3. Teori pemenuhan kebutuhan, keinginan tingkat terwujudnya kebutuhan karyawan merupakan indicator kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Maki dari itu semakin banyaknya kebutuhan karyawan yang terpenuhi dari pekerjaannya dan dilaksanakan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Demikian sebaliknya jika tingkat kebutuhan yang di dapatkan karyawan belum terpenuhi maka semakin rendah juga tingkat kepuasan yang di rasakan oleh karyawan tersebut.
4. Teori kelompok, kepuasan bergantung kepada pendapat kelompok dan rekan kerja lainnya dimana dapat menjadi acuan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Berikut terdapat beberapa faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja menurut As'ad dalam Hendrayanti (2017:152) sebagai berikut:

1. Faktor Fisiologis, adalah faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan fisik karyawan atau kondisi fisik di lingkungan pekerjaannya. Kondisi fisik karyawan dapat meliputi jenis kelamin, umur dan kesehatan karyawan itu sendiri sementara kondisi fisik lingkungan kerjanya meliputi jenis pekerjaan, perengkapan pekerjaan, pengaturan jam kerja dan pengaturan waktu istirahat.

2. Fator psikologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cara mengenali perasaan individu itu sendiri dan yang berkaitan dengan aspek aspek psikologis individu contohnya bakat, minat, sikap terhadap pekerjaannya dan pengalaman.
3. Faktor sosial adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan interaksi social antara rekan kerja dengan atasan atau bawahan.
4. Faktor financial adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan tanggungan dan ketentraman pegawai yang meliputi gaji, tunjangan, fasilitas, jaminan social dan kesempatan promosi.

2.1.1.3 Variabel kepuasan kerja

Menurut (Sinambel, 2019:121), Variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Turnover*, kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat kehadiran, karyawan yang kurang memiliki rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaannya akan cenderung tidak masuk kerja dengan alasan ketidakhadiran yang tidak logis.
3. Umur, adanya kecenderungan senior lebih mempunyai perasaan yang kuat dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan junior. Dalam hal ini senior lebih dianggap mempunyai jam terbang yang tinggi artinya karyawan senior lebih mempunyai cukup banyak pengalaman dengan kondisi pekerjaannya. Demikian pada dasarnya karyawan yang masih muda kurangnya adanya pengalaman hanya umumnya memiliki ekspektasi yang tinggi atas pekerjaannya dan berbeda dengan realita yang ada hal ini adanya kesenjangan yang bisa memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa kepuasan kerja menurut (Luthans, 2016:53) dalam hal ini:

1. Pemimpin, menghormati dan menghargai pekerjaan yang dilakukan bawahannya merupakan pemimpin yang baik. Bawahan akan menganggap pemimpin tersebut sebagai rekan kerja sekaligus pemimpin yang baik.
2. Pekerjaan itu sendiri, salah satu kepuasan karyawan yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri, karena itu merupakan sumber utama. Karyawan dapat memegang tanggungjawabnya dan mengerjakan pekerjaan dengan semenarik dan sebagus mungkin serta dapat memberikan kemajuan karyawan dalam bekerja, sebagai isi mengenai pekerjaan karyawan
3. Upah, yaitu bentuk balas jasa atas apa yang telah dilakukan oleh seseorang pekerja. Dengan ini perusahaan harus memberikan imbalan berbentuk upah atau gaji.
4. Kesempatan Promosi, adanya dalam mengembangkan kinerjanya melalui kenaikan jabatan, ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan karyawan dalam mengembangkan karirnya dengan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.
5. Rekan kerja, seseorang dapat berinteraksi dengan beberapa orang lainnya guna menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan agar bisa merasakan mempunyai rekan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sikap menghargai, menghormati, patuh dan mengikuti peraturan yang berlaku, yang tertulis atau tidak tertulis serta mampu menjalankan dan menerima sanksi apabila dikemudian hari orang tersebut melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan merupakan Disiplin Kerja oleh (Sastrohadiwiroyo dan Syuhada, 2019:27). Disiplin pada dasarnya Manajemen agar terciptanya para anggota dalam suatu organisasi dapat mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang mencakup adanya tata tertib merupakan disiplin kerja. Adanya kepatuhan para anggota dalam menerapkan tata tertib yang telah berlaku dan jika

ada anggota yang melanggar ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan maka akan adanya sanksi yang diberikan bagi pelanggar.

Menurut (Pandi Afandi, 2016:21) Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena dapat menimbulkan semangat kerja dan mendorong tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Pegawai dengan memiliki semangat yang besar dapat memiliki sikap positif yang diantaranya seperti kesetiaan, kesenangan, kerja sama dan memiliki sikap ketaatan kepada kewajiban.

2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Ganyang, 2014:68) disiplin kerja harus diupayakan oleh pihak manajemen dengan tujuan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Berikut klasifikasi disiplin kerja:

1. Disiplin Preventif adalah membangun kedisiplinan pada diri setiap pegawai dalam melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Prinsip ini adalah kesadaran pada setiap seseorang dalam berdisiplin menjalankan tugas dan tergerak dari diri sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Disiplin ini mudah terwujud jika kebiasaan positif di perusahaan menjadi budaya perusahaan yang menjiwai setiap karyawannya.
2. Disiplin Korektif adalah upaya nyata manajemen dalam memelihara disiplin kerja pada setiap pegawai dalam rangka untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Salah satu wujud memelihara disiplin korektif dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang terbukti melanggar peraturan. Sanksi yang diberikan akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang diberikan kepada orang yang berbeda selama jenis pelanggarannya sama dengan kata lain tidak membedakan pegawai.
3. Disiplin komparatif menerapkan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri dan melihat kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain sudah terlihat hasilnya perusahaan tersebut sukses dengan adanya tujuan kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya.

2.1.2.3 Gejala Karyawan Tidak Disiplin

Menurut (Ganyang, 2014:68-69) Banyak karakteristik karyawan yang tidak disiplin manajemen perusahaan harus terbuka terhadap gejala tersebut. manajemen harus segera bertindak jika mulai timbul gejala-gejala ketidaksiplinan agar tidak bertambah berat. Gejala ketidaksiplinan pegawai biasanya dapae terlihat sebagai berikut:

1. Melalaikan berbagai peraturan disiplin kerja yang sudah di tetapkan di perusahaan, sehingga pegawai sering terjadi melanggar aturan.
2. Pegawai malas dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, tidak memiliki semangat kerja dan motivasi yang kuat dalam mengerjakan pekerjaan sehrai-har.
3. Tidak memiliki rasa tanggung jawab.
4. Dalam bekerja antar pegawai selalu mengandalkan satu sama lain dalam mengerjakan pekerjaannya
5. Tingkat mangkir kerja sering terjadi, datang ke tempat kerja terlambat dan pulang dari tempat kerja lebih awal dari pada seharusnya
6. Membela diri dan mencari alasan jika melakukan kesalahan pada saat bekerja, seolah-olah dia tidak melakukan kesahalan tersebut

2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut (Ganyang,2014:70-72) berikut faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan
Adanya tujuan dalam suatu perusahaan merupakan sasaran yang harus di capai oleh setiap anggota perusahaan. Tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan demikian disiplin kerja pegawai dapat di jalankan dengan baik
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan
Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan konkrit dan tertulis, agar di jalankan oleh semua peagawai. Hal ini menjadi standar bagi semua anggota perusahaan dalam bersikap dan berperilaku di perusahaan. Peraturan ini juga tertera adanya sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan yang

telah ditetapkan perusahaan, pemberian sanksi tersebut tanpa membedakan satu pegawai dengan pegawai lainnya. Seluruh pegawai diharapkan akan dapat mengikuti peraturan yang berlaku.

3. Perilaku kedisiplinan

Pegawai akan ikut mencontoh perilaku dan sikap dari pemimpinnya. Jika pemimpin selalu mentaati peraturan perusahaan maka pegawai akan ikut mengikutinya. Jika sikap dan perilaku pemimpin tidak baik artinya melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan contohnya datang ke tempat kerja tidak tepat waktu maka pegawai akan mempunyai peluang untuk mengikuti sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpinnya.

4. Pengarahan kepada karyawan

Sikap atasan yang mampu memberikan perhatian kepada pegawainya secara pribadi kepada setiap pegawai maka akan timbul kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Sikap atasan akan dihormati dan di hargai oleh setiap pegawai, sehingga akan menciptakan produktivitas yang tinggi.

5. Pengawasan kepada karyawan

Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan secara berkala akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan. Tugas yang diberikan kepada karyawan harus mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara nard an tepat waktu.

6. Reward and punishment

Balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas keberhasilan menjalankan pekerjaan dengan kedisiplinan adalah reward. Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan adalah punishment. Penjelasan mengenai reward dan punishment ini bisa memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut (Singodimedjo, 2016:59-60) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat di artikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan patuh terhadap jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Sub indikatornya adalah:

- a. Disiplin waktu kerja, tingkat ketepatan kerja jam masuk
- b. Disiplin waktu istirahat, tingkat ketepatan istirahat
- c. Disiplin waktu pulang, tingkat ketepatan jam pulang kerja

2. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dan tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan yang berupa tertulis maupun tidak tertulis dengan demikian agar tujuan perusahaan dapat tercapai.maka dibutuhkan pegawai yang memiliki sikap setia terhadap komitmen yang telah ditentukan. Sub indikatornya adalah:

- a. Cara berpakaian, tingkat berpakaian pegawai harus sesuai dengan ketentuan yang di harapkan organisasi
- b. Sopan santun, tingkat ketaatan dalam bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Kepatuhan, tingkat kepatuhan dalam menjalankan tugas

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap perilaku artinya melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. Sub indikatornya adalah:

- a. Bertingkah laku, tingkat ketaatan tanggung jawab pegawai terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan
- b. Tanggung jawab, tingkat ketaatan pegawai dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang diberikan
- c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan yang dijalankan

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Peraturan ini dimaksudkan mengenai aturan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai dalam organisasi. Sub indikatornya adalah:

- a. Norma yang berlaku, ketaatan norma yang berlaku dalam di sesuaikan dengan norma yang berlaku di organisasi
- b. Menjaga nama baik perusahaan

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut (Sedermayanti, 2017:74) mengemukakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja yang baik maka seorang karyawan akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan akan menghasilkan pencapaian yang optimal. Jika kondisi lingkungan kerja yang baik maka seorang akan menjalankan pekerjaannya secara aman dan nyaman. Secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedamayati (2017:74-75) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik dimana keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawannya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori yakni:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi meja dan lain-lain
 - b. Lingkungan umum atau lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: sirkulasi udara, kebisingan, temperature kelembaban, bau tidak sedap dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana yang terjadi semuanya berhubungan dengan sesama rekan kerja atau bisa dengan bawahan atau atasan.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:75-76) mengatakan terdapat faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik:

1. Pencahayaan di tempat kerja, dapat memberikan rasa nyaman dan aman guna kelancaran dalam bekerja
2. Temperature di tempat kerja, setiap manusia dalam kondisi keadaan normal maka dalam setiap anggota tubuhnya mempunyai temperature yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja, ini berhubungan dengan temperature udara dan radiasi panas yang akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, udara disekita bisa dikatakan kotor apabila kadar oksigen sudah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya yang dapat mengganggu kesehatan.
5. Kebisingan ditempat kerja, sangat mengganggu ketenangan dalam bekerja karena dapat menimbulkan gangguan berkomunikasi.
6. Bau-bauan ditempat kerja, gangguan di tempat kerja seperti bisa disebut sebagai pencemaran udara karena hal tersebut bisa mengganggu konsentrasi pekerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Dukungan dari seorang pemimpin bagaimana karyawan merasakan bisa di hargai dan diperhatikan oleh seorang pemimpin perhatian atau dukungan yang dapatdiberikan pemimpin bisa dengan menghargai usaha kerja keras karyawan dalam ikut menjalankan perusahaan dengan memberikan suatu penghargaan sebagai rasa dukungan dan perhatian yang dirasakan karyawan kepada pemimpinnya.
2. Kerja sama antar kelompok adalah karyawan dapat dengan merasakan adanya kerjasama antara rekan kerja yang baik yang akan menghasilkan pencapaian yang baik juga.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian,2015:36-37) mengemukakan bahwa terdapat indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik ,berikut terdapat indicator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Bangunan tempat kerja, bangunan tempat kerja yang baik bukan hanya dilihat dari desain bangunan tersebut menarik atau tidak tetapi bangunan kerja yang baik juga harus memperhatikan keselamatan kerja karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman
 - b. Peralatan kerja yang memadai, peralatan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja demi berjalannya pekerjaan yang dijalankan di dalam aturan perusahaan.
 - c. Fasilitas, fasilitas sangat di butuhkan oleh setiap pegawai sebagai pendukung dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat, adanya indikator hubungan kerja antar rekan kerja yaitu mempunyai hubungan yang baik yang harmonis yang tidak saling siku menyiku antar rekan kerja. Salah satu faktor seseorang tidak meninggalkan suatu perusahaan atau organisasi adanya hubungan yang baik antarrekan kerja karena orang tersebut merasa nyaman di lingkungan tempat kerja memiliki rekan kerja yang baik.
 - b. Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan yang baik antara atasan bawahan harus adanya sikap saling menghargai satu sama lain maka dengan adanya sikap tersebut akan terciptakan saling menghormati satu sama lain.
 - c. Kerjasama antar karyawan, kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik karena akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan efisien atau tidaknya hasil yang akan didapatkan.

2.1.4 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut (Hamali, 2019:157) sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek keseluruhan dari sistem manajemen perusahaan yang diantaranya adalah struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan sebagai pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian serta sebagai pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaan agar terciptanya suasana tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Keselamatan kerja merupakan aktivitas karyawan secara menyeluruh guna memberi perlindungan kepada karyawan yang artinya perusahaan harus menjaga karyawannya agar pada saat sedang melakukan pekerjaan tidak terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Kesehatan kerja merupakan menjaga agar kondisi karyawan tetap sehat pada saat melakukan pekerjaan. Kasmir (2018).

2.1.4.2 Tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut (Ardana et al, 2011:47) Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bertujuan antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan tanggungan kepada karyawan guna memiliki rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja pada semua bidang dan tingkat pekerjaannya.
2. Melaksanakan masyarakat dan lingkungan kerja yang memiliki rasa aman, sehat dan sejahtera yang dimana bebas dari resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja
3. Ikut berperan dalam menjalankan pembangunan nasional dengan memiliki prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari adanya program Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut (Kasmir, 2018:59-62) yaitu:

1. Membuat karyawan merasa aman

Dengan adanya prosedur kerja dan memiliki peralatan yang memadai maka karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam menjalankan pekerjaannya. Memiliki perasaan takut dalam bekerja akan terjadinya suatu kecelakaan kerja

dapat diminimalkan sehingga karyawan akan serius dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Memperlancar proses kerja

Dengan diadakannya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan dan dengan kesehatan kerja karyawan akan merasa terjamin kesehatannya baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara normal dan hasil yang di dapat menjadi lebih baik. Dan proses kerja yang dijalankan tidak terganggu.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Dalam hal ini karyawan pastinya sudah mengetahui, menegrti ata tertib dan prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Artinya karyawan juga akan menjalankan tata tertib dan prosedur yang telah di tetapkan karyawan wajib mengikuti prosedur yang berlaku wajib memakai peralatan kerja dengan sebaik mungkin guna meminimalisir terjadinya kecelakaan saat bekerja.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya adanya rambu-rambu kerja yang ada dan perusahaan akan memasang rambu-rambu tersebut di lingkungan tempat kerja sebagai tanda dan pengingat hal apa saja yang tidak boleh di dilakukan, dalam penempatan rambu-rambu harus di pasang di lingkungan tempat bekerja yang dimana rambu-rambu tersebut harus mudah dilihat dan terlihat jelas.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Maksudnya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang diharapkan tindakan karyawan tidak mengganggu dalam aktivitas karyawan dalam bekerja. Contohnya dalam penggunaan peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang cukup rumit tapi tidak akan mengganggu proses kerja karyawan. Dengan ini pihak perusahaan harus memberikan sosialisasi untuk bagaimana peralatan tersebut digunakan, adapun peralatan yang harus mempunyai atau memiliki izin dan sertifikat contohnya dalam mengendarai sebuah motor karyawan harus memiliki surat izin mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya.

6. Menekan biaya

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan berupaya menekan biaya maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, dengan demikian karyawan wajib mengikuti prosedur perusahaan yang di terapkan wajib mengenakan peralatan dan pengaman kerja yang nantinya terjadi kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relative kecil dan dapat diminimalkan, akibatnya dapat mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Kepatuhan karyawan sangat penting dalam menerapkan aturan perusahaan yang ditentukan guna meminimalkan kecelakaan pada saat bekerja. Kepatuhan yang di maksud adalah dengan karyawan melihat rambu-rambu yang telah di pasang oleh perusahaan, memakai peralatan saat bekerja yang telah ditetapkan. Biasanya kecelakaan kerja terjadi akibat karyawan tidak mematuhi peraturan dengan tidak memakai peralatan pengaman pada saat bekerja.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi kecelakaan pada saat bekerja yang sering terjadi adalah yang di salahkan adalah perusahaan. Maka dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja karena karyawan sudah mengetahui dan menyetujui adanya aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, sehingga karyawan sudah mengetahui risiko yang dihadapinya.

2.1.4.3 Risiko yang dihadapi

Menurut (Kasmir, 2018:63) Untuk meminimalisir kecelakaan pada saat kerja, perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi. Terjadinya akibat kecelakaan kerja maka akan menimbulkan berbagai resiko yang secara umum risiko yang terjadi seperti:

1. Cacat fisik, Karyawan mengalami kerusakan atau cacat fisik pada bagian anggota tubuh misalnya patah kaki, patah tangan, penglihatan sudah tidak berfungsi atau rusak, kelumpuhan. Jika kondisi fisik karyawan sudah tidak memungkinkan maka karyawan tersebut tidak dapat bekerja kembali atau akan di berhentikan dari pekerjaannya.
2. Cacat mental, Karyawan dalam hal ini mengalami gangguan pada kejiwaannya atau mentalnya hal ini bisa dapat di sebabkan oleh tekanan

pekerjaan yang membuat karyawan tersebut stress. Sering terjadi karyawan tersebut mengundurkan diri dari perusahaan atau perusahaan terpaksa memberhentikan karyawan tersebut karena jika karyawan tersebut memang mengalami stress kerja akibatnya pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat dikerjakan dengan baik.

3. Cacat seumur hidup, Akibat dari kecelakaan yang di alami pada saat bekerja. Karyawan tersebut mengalami cacat seumur hidup sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaannya, karena itu perusahaan memberhentikan atau di pensiunkan karyawan tersebut jika dianggap tidak mampu lagi dalam bekerja.
4. Meninggal dunia, Meninggal dunia akibat kecelakaan pada saat bekerja adalah hal yang cukup besar artinya kecelakaan yang di alami sangat parah baik kecelakaan yang sengaja atau tidak sengaja. jika adanya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sampai meninggal dunia maka perusahaan wajib memberikan santunan dan uang pensiun atau uang penghargaan atas jasa jasanya.

2.1.4.4 Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Sadarmayanti, 2018:25) adalah sebagai berikut:

1. 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. Oleh karena itu, perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah cukup, bersih dan bebas hama, tidak mudah bocor, serta dapat dibersihkan dengan 20 mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari risiko terhadap kesehatan;
2. Air minum dan kesehatan, Air minum dari sumber yang sehat, hendaknya secara teratur diperiksa dan harus disediakan di dekat dengan tempat kerja;

3. Urusan rumah tangga, Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan
4. Ventilasi, pemanas, dan pendingin Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, karena mempengaruhi efisiensi kerja. Udara panas dapat menyebabkan pegawai sering keluar ruangan, karena keadaan kerja yang tidak nyaman
5. Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Untuk itu, sediakan tempat kerja dan ruang kerja nyaman dan aman, dengan menghilangkan kepadatan di sekitarnya. Selain itu, sediakan tempat duduk yang sesuai, sehingga pegawai tidak salah mengambil posisi duduk
6. pencegahan kecelakaan, Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya apakah disebabkan hal teknis atau datang dari manusia
7. Pencegahan kebakaran, Pencegahan kebakaran merupakan alah satu masalah yang perlu diantisipasi dengan cepat sesuai peraturan pancegahan kebakaran, misalnya larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran
8. Gizi, Gizi makanan para pegawai harus diperhatikan. Sebab, hanya dengan gizi makan yang baik, pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, dan lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi
9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja, Pemanfatan penerangan dan warna di tempat kerja yang tepat mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah, karena dapat mengakibatkan kerusakan

2.1.4.5 Indikator keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018:23) indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja
 - a. penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya
 - b. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
 - c. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
2. Faktor manusia (karyawan) meliputi :
 - a. Faktor fisik dan mental: kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan: kurang memperhatikan metode kerja dengan baik dan aman, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap: kurang minat/perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan kurang baik.
3. Faktor alat dan mesin kerja meliputi :
 - a. Penerangan yang kurang, Kelelahan mata sehingga berkurangnya daya dan efisiensi kerja
 - b. Mesin yang tidak terjaga.
 - c. Kerusakan teknis, Kerusakan teknis yang dapat membahayakan keselamatan pekerja

2.1 Penelitian Terdahulu

Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti mempelajari penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh:

Epsilandri Septyarini dan Oktaviani Bengan Tupen (2022): “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil adalah staf KSP CU Dharma Prima Kita, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, dan metode yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampel terdiri dari 40 responden KSP CU Dharma Prima Kita. Metode pengumpulan data dengan

menyebarkan kuesioner kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji deskriptif, uji regresi berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan) digunakan untuk membuktikan dan menganalisis hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kualitas kepuasan kerja. 4) Gaya manajemen, budaya organisasi, dan disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fiona Angela (2020): "Pengaruh disiplin kerja, kemampuan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Presisi Jaya Sakti" Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Presisi Jaya Sakti. Penelitian berikut dikerjakan melalui menyebarkan kuesioner lalu memakai metode deskriptif. Untuk mengerjakan penelitian ini, peneliti menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, uji F dan uji t. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Presisi Jaya Sakti, dengan kriteria tertentu dan diperoleh sampel sebanyak 44 responden. Jawaban perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,652 artinya disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sejumlah 65.2% terhadap kepuasan karyawan dan sisanya 34.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Dari Uji hipotesis diperoleh thitung melalui variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3.998 dan ttabel adalah 2.021 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.998 > 2.021$), maka H0 ditolak dan H1 diterima, nilai thitung untuk variabel kemampuan (X2) sebesar 4.753 dan ttabel adalah 2.021 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4.753 > 2.021$), maka H0 ditolak dan H2 diterima, dan nilai thitung nilai untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 8.839 dan nilai ttabel = 2.021 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($8.839 > 2.021$), maka H0 ditolak dan H3 diterima

Lebang dan Paulina (2017): "Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK". Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

beberapa variabel terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengemudi Go-Jek. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 pengemudi ojek online di Jakarta yang telah memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi karena variabel tersebut merupakan faktor psikologis yang dapat mempengaruhi variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pengambilan sampel dan kuesioner sebagai sumber utama. Penelitian ini menggunakan 24 indikator pernyataan dengan skala interval likert 1-6. Pengambilan sampel dan analisis hasil menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan 21 tools AMOS. Dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah; 1) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 7) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 8) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 9) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Mukson dan Lubis (2020), "Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, juga untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta variabel mana yang paling dominan memberikan sumbangan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan. Sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh sebanyak 33 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan data kuantitatif yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

non fisik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang positif antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dimaknai bahwa apabila kondisi lingkungan kerja fisik dan kondisi lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 33,59 % dan variabel lingkungan kerja non fisik memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan paling dominan yakni sebesar 44,17 %

Mauritz dan Lucky (2017) pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. bank sulut cabang airmadidi” kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi meningkatkan disiplin kerja para karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

Jefry dan Carol Daniel Kadang (2021): “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi

Assurance Pwc Indonesia Di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PwC Indonesia divisi Assurance di Jakarta. Sampel penelitian adalah sebanyak 100 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS dan dengan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PwC Indonesia divisi Assurance di Jakarta. Sampel penelitian adalah sebanyak 100 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS dan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PwC Indonesia divisi Assurance di Jakarta. cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PwC Indonesia divisi Assurance di Jakarta.

Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini dan Kuyun Lindasari (2022): “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja studi pada Balau Diklat Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di Balai Diklat Industri Yogyakarta. Sampel sebanyak 53 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability (sampling jenuh). Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Balai Diklat Industri Yogyakarta. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Milawati dan Julfadul (2018):”pengaruh kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada pt. intan sejati andalan (isa) di kabupaten bengkalis” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja dan dampaknya terhadap karyawan performa. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 175 orang, semuanya karyawan tetap yang bekerja di PT Intan Sejati Andalan. Sampel diambil dengan menggunakan metode proportional stratified sampling dengan menerapkan rumus Slovin sehingga ukuran sampel sebesar 122 karyawan. Data yang dikumpulkan adalah dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja. Selanjutnya kompensasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta kesehatan dan keselamatan kerja. Ini berarti bahwa pekerjaan kepuasan juga dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nayoan *et al* (2021):”pengaruh beban kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi Gojek di Kota Bandung. Populasi penelitian ini adalah seluruh pengemudi Gojek, sedangkan sampel dipilih sebanyak 150 orang dengan menggunakan accidental sampling. Penelitian ini menggunakan penelitian explanatory research. Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, insentif, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan teori yang dikemukakan.

Abdul dan Hertina (2022):” pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada pengemudi ojek online PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada pengemudi ojek online. Populasi dalam penelitian ini adalah 8413 pengemudi Go-Jek di Bandung.

Pengambilan sampel 100 pengemudi menggunakan metode non-probability sampling dan menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Anak Bangsa (GO-JEK).

Lathif dan Giovanni (2022):”pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi grab di kota Magelang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi Grab di Kota Magelang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua jenis mitra Grab Driver yang berada di wilayah Kota Magelang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik random sampling, dimana setiap individu dalam populasi mempunyai kesempatan untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan. Pada uji parsial ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel kepuasan kerja ditemukan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan driver Grab di Kota Magelang.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:62) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan permasalahan telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Dengan kata lain hipotesis dinyatakan juga sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H2: Diduga terdapat Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Lingkungan Kerja.

H3: Diduga terdapat Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H4: Diduga terdapat Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.4 Keterkaitan antar variabel

2.4.1 Keterkaitan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk training yang membentuk pemahaman, sikap dan perbuatan karyawan maka setiap karyawan akan berusaha bekerja secara suportif dengan para karyawan lainnya serta memajukan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dan mematuhi norma-norma dan mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi akan memajukan efektifitas dan produktivitas. Menurut (Jisrael, 2018:411) dalam penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. dan didalam penelitian (Karsini, 2016:42) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Keterkaitan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Widyaningrum, 2019:27) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala bentuk yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya maka akan diperoleh hasil pekerjaan yang maksimal, yang mana di dalam lingkungan kerja tersebut mendapatkan fasilitas kerja yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menugaskan karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

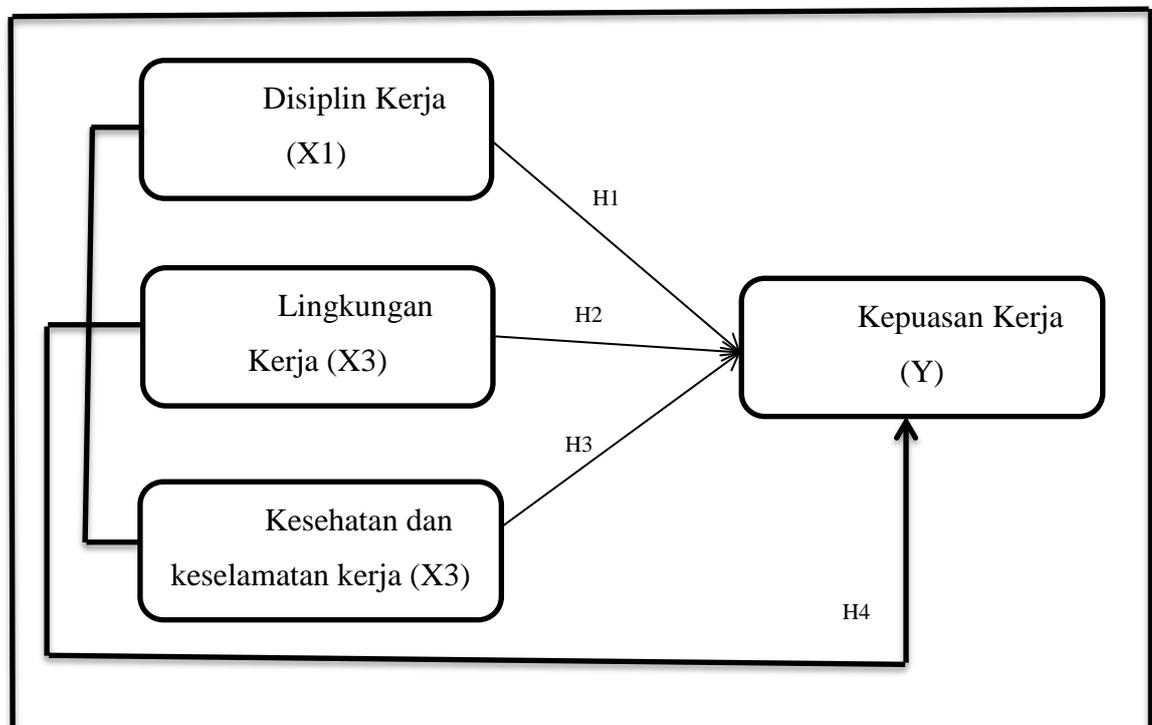
2.4.3 Keterkaitan Keselamatan dan kesehatan kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Karyawan Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting dalam perusahaan dalam pelaksanaan proses kegiatan produksi atau operasional secara keseluruhan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dan mempertahankan kesehatan dan keselamatan karyawan, Hal ini dilakukan untuk memberikan kenyamanan saat bekerja dan rasa keamanan yang dihasilkan bagi karyawan pada saat proses kegiatan operasional dan ketika berhadapan langsung dengan lingkungan kerja mereka (Rachmawati, 2008:18).

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh dari variabel independe. Penelitian ini menggunakan 3 variabel dimana variabel yang mempengaruhi yaitu, Disiplin Kerja (x1), Lingkungan kerja(x2) dan kesehatan dan keselamatan kerja(x3).sedangkan variabel yang dipengaruhi yaitu, Kepuasan Kerja (Y).

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah 2022