

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. ABS TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

SURYANTI

NIM : 13612036



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. ABS TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

SURYANTI

NIM : 13612036

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. ABS TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

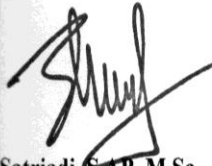
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanungpinang

Oleh:

Nama : Suryanti
NIM : 13612036

Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.AP, M.Sc

NIDN. 1011108901 / Asisten Ahli

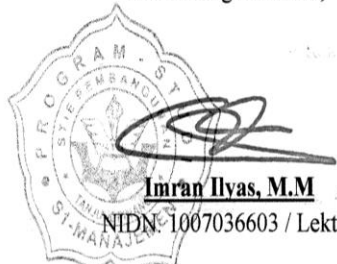
Pembimbing Kedua,



Selvi Fauzar, S.E., M.M

NIDN. 1001109101/ Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilvas, M.M

NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. ABS TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :


Nama : Suryanti

NIM : 13612036

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Belas
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima Panitia

Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.AP., M.Sc

NIDN. 1011108901 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Marvati, S.P., M.M

NIDN. 1007077101 / Asisten Ahli

Anggota,



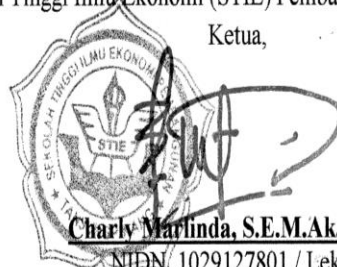
Surya Kusumah, S.Si., M.Eng

NIDN. 1022038001 / Lektor

Tanjungpinang, 12 Desember 2019

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlinda, S.E.M.Ak.Ak.CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Suryanti
NIRM : 13612036
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,08
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja,
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT.ABS
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Desember 2019

Penulis



SURYANTI

NIM:13612036

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil' alamin

Ya Allah, Waktu yang sudah kujalani adalah takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu, Engaku berikan aku kesempatan untuk bisa sampai

Di penghujung awal perjuanganku Segala Puji bagi Mu ya Allah, Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk mamak dan almarhum ayahku tercinta dan suamiku tersayang yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku ...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbanan kalian.. dalam hidup kalian demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segalanya tanpa kenal lelah, Maafkan aku karena masih saja menyusahkan kalian..

ya Allah ya Rahman ya Rahim... Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara orang-orang yang kusayang setiap waktu ikhlas menjagaku,, mendidikku,, membimbingku dengan baik,, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya api nerakamu..

Untukmu Mamak,,, dan Ayah ...Terimakasih....

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Karena itu bila kamu sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada Tuhanmu. (Q.S Al Insyirah: 6-8)

Bersabar, Berusaha, dan Bersyukur

Bersabar dalam berusaha

Berusaha dengan tekun dan pantang menyerah

dan Bersyukur atas apa yang telah diperoleh

“Kegagalan Terjadi Karena Terlalu Banyak Berencana Tapi Sedikit

Bertindakan”

(SURYANTI)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh,

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirobbil'aalamiin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. ABS Tanjungpinang", disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi manajemen strata-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. oleh karena itu, pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,MSi.Ak.CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc selaku dosen pembimbing satu yang penuh kesabaran dan ketersediaan waktunya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan memberikan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Selvi Fauzar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Untuk kedua orang tuaku tercinta (Bapak Bejo Sinto dan Ibu Suparti), yang mana telah memberikan banyak cinta dan kasih sayang serta doa yang tiada hentinya.
8. Untuk sahabatku yang luar biasa, yang selalu memberikan semangat serta motivasi dan juga pemikiran dan waktu dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dalam kata sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna pembelajaran dimasa yang akan datang, dan atas segala jasa dari berbagai pihak yang disebutkan diatas, semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan karunia serta hidayah-nya, Aamiin Yarobbal'aalaamiin.

Tanjungpinang, Desember 2019

Penulis

SURYANTI
NIM:13612036

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1	Latar
Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3	Tujuan
Penelitian.....	7
1.4	Kegun
aan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11

2.1.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya	
	Manusia (MSDM).....	11
2.1.1.2	Fungsi-Fungsi Manajemen	12
2.1.2	Kepuasan Kerja	13
2.1.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.2	Teori Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.2	Karakteristik Lingkungan Kerja	24
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.1.3.4	Jenis Lingkungan Kerja	26
2.1.3.5	Indikator Lingkungan Kerja	29
2.1.4	Beban Kerja.....	36
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja	36
2.1.4.2	Jenis Beban Kerja	37
2.1.4.3	Dimensi Beban Kerja.....	38
2.1.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	40
2.1.4.5	Dampak Beban Kerja.....	41
2.1.4.6	Indikator Beban Kerja.....	42
2.1.5	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	43
2.1.5.1	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	43
2.1.5.1	Tujuan Penetapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	45
2.1.5.1	Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	46

2.1.5.2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan	
Kerja (K3)	49
2.2	
Kerangka Pemikiran	53
2.3	Hipote
sis	54
2.4	Peneliti
an Terdahulu.....	54

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1	Jenis
Penelitian	61
3.2	Jenis
Data	61
3.3	Teknik
Pengumpulan Data	62
3.4	Popula
si dan Sampling	63
3.4.1 Populasi	63
3.4.2 Sampel	63
3.5	Devinisi Operasional Variabel
3.5	64
3.6	Teknik Pengolahan Data
3.6	66
3.7	Teknik Analisis Data
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	67
3.7.1.1 Uji Validitas.....	67
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	68
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	69
3.7.2.1 Uji Normalitas	69
3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas.....	69
3.7.2.3 Uji Multikolinieritas	69
3.7.2.4 Uji Autokorelasi.....	70

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
3.7.4 Uji Hipotesis	71
3.7.4.1 Uji t (Parsial)	71
3.7.4.2 Uji f (Simultan).....	72
3.7.4.3 Uji Determinasi (R^2).....	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	74
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	74
4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	74
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	74
4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	75
4.1.1.4 Deskripsi Jabatan	75
4.1.2 Karakteristik Responden.....	78
4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia	78
4.1.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
4.1.3 Analisis Deskriptif	80
4.1.3.1 Lingkungan Kerja.....	80
4.1.3.2 Beban Kerja.....	83
4.1.3.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	86
4.1.3.3 Kepuasan Kerja	91
4.1.4 Teknik Analisis Data	95
4.1.4.1 Uji Kualitas Data	95
4.1.4.1.1 Uji Validitas	95
4.1.4.1.2 Uji Reliabilitas	97
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	98
4.1.5.1 Uji Normalitas	98
4.1.5.2 Uji Multikolinearitas	100

4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas	100
4.1.5.4 Uji Autokorelasi	101
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda	102
4.1.7 Uji Hipotesis	103
4.1.7.1 Hasil Uji T (Parsial)	103
4.1.7.2 Hasil Uji F (Simultan)	104
4.1.7.3 Hasil Uji Determinasi (R^2)	105
4.2 Pembahasan	106
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	106
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	107
4.2.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja	108

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan.....	112
5.2 Saran.....	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. ABS Tanjungpinang	74
Gambar 4.2 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Gambar 4.3 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	78
Gambar 4.4 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Gambar 4.5 Histogram	97
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	98
Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Yang Engundurkan Diri di PT. ABS Tanjungpinang	4
Tabel 3.1 Data Karyawan PT. ABS Tanjungpinang	63
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 3.3 Skala Likert	65
Tabel 3.4 Tabel Autokorelasi.....	69
Tabel 4.1 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	83
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	86
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	90
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	95
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	96
Tabel 4.7 <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	98
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	100
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	101
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)	102
Tabel 4.12 Hasil Uji f (Simultan).....	104
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	104

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Uji SPSS

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5. *Plagiarisme*

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ABS TANJUNGPINANG

Suryanti. 13612036. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Suryantikecik@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang. Jenis penelitian ini menggunakan metode Asosiatif Kuantitatif. Sampel di dalam penelitian ini sebanyak 37 responden.

Teknik sampel yang digunakan ialah sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan terdiri dari uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi), uji hipotesis (uji t dan uji f), uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 20.00 *for windows*.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y=20,344 + 0,228 + (-0,227) + 0,360 + e$ dan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,342 atau 34,2%. Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,190 > 2,034$. Variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-2,191 > -2,034$. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,098 > 2,034$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh baik secara parsial maupun simutan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang dengan kontribusi nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,342 atau 34,2 % yang artinya pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang sebesar 34,7% dan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi dan lain sebagainya.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Terhadap Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.AP, M.Sc
Dosen Pembimbing 2 : Selvi Fauzar, S.E., M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK LOAD, SAFETY AND HEALTH WORK (K3) AGAINST EMPLOYEE SATISFACTION PT. ABS TANJUNGPINANG

*Suryanti. 13612036. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Suryantikecik@gmail.com*

This study aims to analyze the influence of the work environment, workload, safety and occupational health (K3) on employee job satisfaction of PT. ABS Tanjungpinang. This type of research uses the Quantitative Associative method. The sample in this study were 37 respondents.

The sampling technique used is saturated sampling. The analytical method used consists of data quality tests (validity and reliability), classic assumption tests (normality, heteroscedasticity, multicollinearity and autocorrelation), hypothesis testing (t test and f test), multiple linear regression tests and coefficient of determination. Data analysis with multiple linear regression using SPSS 20.00 for windows.

The results obtained by the multiple linear regression equation $Y = 20,344 + 0,228 + (-0,227) + 0,360 + e$ and Adjusted R Square value of 0,342 or 34.2%. T test results of work environment variables on job satisfaction obtained a significance value of $0.036 < 0.05$ and a calculated t value of $2.190 > 2.034$. Variable workload on job satisfaction obtained a significance value of $0.036 < 0.05$ and t value of $-2.191 > -2.034$. Work safety and health (K3) variables on job satisfaction obtained a significance value of $0.004 < 0.05$ and t value of $3.098 > 2.034$.

Based on the results obtained it can be concluded that the work environment, workload, safety and occupational health (K3) variables affect both partially and simultaneously on the job satisfaction of employees of PT. ABS Tanjungpinang with the contribution value of Adjusted R Square that is equal to 0.342 or 34.2% which means the influence of work environment, workload, safety and health (K3) variables on the job satisfaction of employees of PT. ABS Tanjungpinang by 34.7% and the remaining 65.3% is influenced by other variables not examined in this study such as leadership, compensation, and organizational climate and so forth.

Keywords: Work Environment, Workload, Occupational Safety and Health (K3), and Against Job Satisfaction

*Adviser 1 : Satriadi, S.AP, M.Sc
Adviser 2 : Selvi Fauzar, S.E., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki manajemen dalam mengatur Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) yang terorganisir dengan baik, maka akan memberikan efek positif kepada suatu perusahaan. Dengan arti kata lain ketergantungan suatu perusahaan kepada Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah besar, hal ini tentunya tidak terlepasnya fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak atau pelaksana dari tugas-tugas yang akan dijalankan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut (Hartatik, 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri sangat banyak, diantaranya sebagai perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien, pengorganisasian pembagian tugas kerja, pengarahan agar setiap karyawan dapat bekerja sama, dan pengendalian yang bertujuan untuk memantau apakah setiap karyawan sudah

menjalankan tugas sesuai dengan yang diarahkan dan pemberian peraturan-peraturan kerja.

Agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan semestinya, sebaiknya perusahaan memikirkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Susilo Martoyo (Hartatik, 2014) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi seberapa produktif mereka dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya jika semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja disekitarnya, maka setiap karyawan tidak dapat menciptakan kepuasan kerja yang mereka dirasakan.

Ada beberapa aspek untuk mengukur apakah karyawan disuatu perusahaan merasakan kepuasan kerja apa tidak ,diantaranya adalah lingkungan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nawawi, 2012). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga merupakan salah satu aspek proses terciptanya kepuasan kerja karyawan. Menurut (Munandar, 2011) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi yang ada dari tenaga kerja.

Setelah suatu perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja, perusahaan juga harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan dalam bekerja sangat diperlukan agar memperkecil resiko terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi payung atau pelindung jiwa karyawan, jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja maka karyawan dapat menggunakan fasilitas jaminan keselamatan kerja yang dimiliki atau yang disarankan oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan dalam bekerja sangat diperlukan agar dapat memperkecil resiko terjadinya kecelakaan kerja.

PT. ABS Tanjungpinang terbentuk pada tahun 1973 yang beralamat di Jl. Kampung lembah rantau Km. 9 Tanjungpinang. Pada awal mula berdiri PT. ABS Tanjungpinang ini hanya memproduksi genteng, dengan jumlah karyawan awal sebanyak 5 orang. Seiring berganti tahun, pemilihan genteng untuk dijadikan atap

rumah mulai mengurang, banyak orang yang mulai beralih ke asbes dan seng. pada tahun 1978 PT. ABS Tanjungpinang mulai beralih dari memproduksi genteng menjadi memproduksi batu bata merah. Pada saat ini PT. ABS Tanjungpinang mulai mengalami perkembangan pesat dikarenakan banyak program pembangunan rumah yang memilih untuk bekerja sama, kemudian PT. ABS Tanjungpinang mulai memperbanyak atau menambah jumlah karyawannya yaitu sebanyak 37 orang.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di PT. ABS yaitu sebagian besar karyawan yang mengundurkan diri dari tahun 2016-2018 sebanyak 22 orang. Adapun data-data karyawan yang mengundurkan diri di PT. ABS Tanjungpinang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Karyawan yang Mengundurkan Diri di PT. ABS Tanjungpinang

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Perempuan	Laki-Laki	
2016	3	2	5
2017	4	4	8
2018	5	4	9
Total			22

Sumber : PT. ABS Tanjungpinang (2018)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwasannya pada tahun 2016 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 5 orang yang terdiri dari 3 orang karyawan perempuan dan 2 orang karyawan laki-laki, pada tahun 2017 mengalami kecenderungan kenaikan jumlah karyawan dari pada tahun 2016 yang berjumlah sebanyak 8 orang yang terdiri dari 4 orang karyawan perempuan dan 4 orang

karyawan laki-laki, sedangkan pada tahun 2018 tahun yang mengalami peningkatan pengunduran diri karyawan dari pada tahun 2016 dan tahun 2017 yaitu sebanyak 9 orang yang terdiri dari 5 orang karyawan perempuan dan 4 orang karyawan laki-laki.

Fenomena pengunduran diri yang terjadi di PT. ABS Tanjungpinang menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang rendah terutama yang dirasakan oleh karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri. Kemudian, kurang aktifnya sebagian besar karyawan dalam memberikan masukan atau saran untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa jika karyawan memiliki kepuasan kerja maka karyawan akan bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lama, serta dapat memberikan saran atas permasalahan yang terjadi agar dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Permasalahan kepuasan kerja dapat diakibatkan oleh lingkungan kerja. lingkungan kerja yang terdapat di PT. ABS dapat dikatakan kurang mendukung untuk bekerja terutama pada malam hari, dikarenakan penerangan diruang produksi yang kurang baik, serta ruang kerja yang sangat berdebu dan dapat mengakibatkan tertularnya penyakit sehingga karyawan tidak betah berlama-lama diruangan produksi. Lingkungan kerja ini sangat berpengaruh atau membantu terhadap hasil kerja yang maksimal dalam produksi batu bata merah, seharusnya lingkungan kerja di PT. ABS dilengkapi penerangan atau cahaya yang baik seluruh lingkungan kerja dan serta tempat yang mendukung apabila terjadinya hujan saat pemuatan batu bata merah ke lori yang akan digunakan untuk mengangkut.

Beban kerja karyawan PT. ABS juga dirasakan cukup berat hal ini dapat dilihat dari jam kerja yang dapat dibilang sangat lama terutama pada bagian produksi yaitu dari jam 07:00 s/d 19:00 dan ini berlaku untuk setiap shift secara bergantian. Kemudian tidak teraturnya jam istirahat yang diberikan sehingga membuat karyawan harus siap bekerja sampai dengan selesai. Keadaan seperti ini dapat membuat sebagian karyawan merasakan adanya beban kerja dalam menjalankan pekerjaan tersebut sehingga dapat membuat karyawan tidak betah untuk bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama.

Setelah itu tidak adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. ABS kepada seluruh karyawannya, seperti tidak adanya kartu BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan sehingga dapat membuat karyawan kurang betah dalam bekerja. Keadaan seperti ini membuat karyawan harus lebih berhati-hati dalam bekerja. Tidak adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja ini membuat karyawan mau tidak mau harus menanggung seluruh resiko kerja dengan sendiri apabila terjadi kecelakaan kerja atau hal-hal yang tidak diinginkan pada saat bekerja.

Dari masalah yang terjadi, diperlukannya lingkungan kerja fisik yang mendukung pada saat sedang bekerja agar lebih memkasimalkan proses produksi, kemudian diperlukannya pengaturan ulang dalam menetapkan jam kerja pada bagian produksi sehingga tidak terlalu memberatkan karyawan, serta peeliti merasa PT. ABS perlu memperhatikan keselamatan dan kesehan kerja karyawan agar karyawan merasa terlindungi pada saat bekerja jika terjadi resiko kerja yang sewaktu-waktu dapat terjadi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ABS TANJUNGPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka ditetapkan rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang?
4. Apakah lingkungan kerja, baban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan keja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai lingkungan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara teoritis maupun fakta dilapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis.

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ABS Tanjungpinang.

2. Bagi perusahaan PT. ABS Tanjungpinang.

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan perusahaan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat setia bekerja dalam jangka waktu yang lama dan dapat memberikan hasil kerja yang lebih maksimal.

3. Bagi Pembaca.

Bagi peneliti berikutnya, dapat dijadikan bahan pertimbangan apabila akan melakukan suatu penelitian atau penelitian ini akan dikembangkan lebih lanjut, serta dapat dijadikan sebagai referensi terhadap penelitian yang sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan pada penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang semua teori yang menyangkut variabel penelitian dan hubungannya serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan memuat jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas permasalahan dari penelitian yang memaparkan hasil-hasil penelitian secara terperinci.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dibuat simpulan dari hasil penelitian ini yang kemudian di tindak lanjuti dengan saran yang dikemukakan oleh penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Husein Umar (Sunyoto, 2012) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Hartatik, 2014) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (Hartatik, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan-tujuan dari perusahaan, karyawan atau tenaga kerja dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi- Fungsi Manajemen

Menurut Hasibuan (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian tugas kerja dan hubungan kerja antar sesama karyawan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja lebih efektif lagi dan serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, etika, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu perusahaan, semakin puas karyawan tersebut maka akan semakin baik pula hasil kerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas . Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus mengerti hakikat kepuasan kerja dan cara melakukan manajemennya. Sementara itu setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan, dengan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda atas persepsi masing-masing karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Tiffin (Hartatik, 2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan Menurut Susilo Martoyo (Hartatik, 2014) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi seberapa produktif mereka dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan lebih efektif, cepat dan tepat serta seberapa besarnya kontribusi kerja yang

diberikan oleh karyawan dalam setiap masalah yang terjadi atau setiap pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan.

Menurut Robbins (Hartatik, 2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standart kerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, jika seseorang yang tingkat kepuasannya rendah dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu seperti hilangnya semangat untuk bekerja, kurangnya motivasi kerja, tidak tercapainya target kerja, kurang aktif dalam bekerja dan lain sebagainya.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2013) ada beberapa teori-teori dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih dengan kenyataan yang dapat dirasakan pegawai. Kepuasan kerja seorang karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, jika yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan, maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, jika yang didapat karyawan ternyata lebih rendah dari apa yang diharapkan, maka karyawan tersebut akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

2. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu :

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yaitu faktor yang menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan, seperti kebijakan perusahaan, supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji.
- b. Faktor motivasi (*motivation factors*) adalah faktor yang dapat memuaskan serta mendorong manusia untuk bekerja lebih giat, seperti keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

4. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen ini seperti *output*, *outcome* dan *comparasion person*. *Output* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *Outcome* merupakan seluruh nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai seperti, upah, bonus dan sebagainya. *Comparasion person* yaitu seorang pegawai dalam organisasi yang sama ataupun berbeda serta dirinya sendiri dalam pekerjaannya. Teori ini berupa puas atau tidak

puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan antara *input* dan *outcome* dengan perbandingan *input* dan *outcome* dari pegawai yang lainnya.

5. Teori Pandangan kelompok (*Social Refence Group Theory*)

Kepuasan kerja dapat bergantung pada pandangan suatu kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya dan lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika hasil kerjanya (gaji, tunjangan dan fasilitas) sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan yang ada.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Munandar, 2011) banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Ciri-Ciri Instrinsik Pekerjaan

Menurut Locke (Munandar, 2011) ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji Penghasilan

Menurut Theriault dalam (Munandar, 2011) kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan dari tenaga kerja dan bagaimana gaji yang akan diberikan.

3. Penyeliaan atau Pengawasan

Menurut Locke (Munandar, 2011) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan suatu penyeliaan atau pengawasan.

4. Kondisi Kerja Yang Menunjang

kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan fisik dan memuaskan tenaga kerja.

Menurut (Hartatik, 2014) ada banyak teori dari faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Meski demikian, para ahli mengklarifikasikannya dalam lima aspek, yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

2. Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur orang tua, teman, sekaligus atasannya.

3. Teman Sekerja (*Workers*)

Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan dalam suatu perusahaan.

4. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan karyawan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, besarnya gaji dapat ditentukan salah satunya dengan seberapa berat dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji

Yaitu jumlah bayaran atau upah yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan atau tidak dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, sesuai dengan keahlian dan kemampuan seseorang serta menjiwai pekerjaan tersebut.

3. Rekan Sekerja

Yatu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinterkasi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya

sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan bagaimana mereka berinteraksi dan bekerja sama.

4. Atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau cara dalam pelaksanaan pekerjaan. Petunjuk atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

5. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik atau psikologi tempat yang disediakan yang kemudian dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2011) tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari dikarenakan setiap individu karyawan berbeda-beda tingkat kepuasannya, berikut tolak ukur kepuasan kerja:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian-uraian atas seluruh pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai diperlukannya kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

6. Kompensasi Tidak Langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

7. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak yang tidak ada dikarenakan setiap individu karyawan berbeda standar kepuasan, adapun indikator kepuasan kerja adalah:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi merasa lebih puas dari mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

2. Pangkat Jabatan

Pekerjaan yang didasarkan atas perbedaan atau tingkatan pekerjaan, maka akan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya dengan maksimal.

3. Masalah Umur

Umur antara 25-40 tahun dan 40-45 tahun adalah umur yang bagi karyawan merasa kurang puas.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah gaji dan jaminan sosial akan berpengaruh pada kepuasan kerja, kebanyakan sistem gaji yang diberlakukan berdasarkan penelitian atas insentif kerja.

5. Mutu Pengawasan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga seluruh karyawan akan merasa dirinya merupakan salah satu bagian penting dari sebuah organisasi kerja.

Menurut Robbins (Indah Puji Hartatik, 2014) sebagai tolak ukur untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yang diyaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Contohnya: karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan dengan tepat serta menghasilkan sesuatu yang maksimal.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Contohnya: karyawan akan merasa lebih puas atas upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab kerja.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Contohnya : Karyawan cenderung merasa puas apabila mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan tertentu di perusahaannya.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Contohnya : Karyawan akan cenderung merasa puas apabila mendapatkan perilaku adil dan dukungan dari atasan serta dapat berkomunikasi baik dalam menerima pendapat dari karyawan.

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Contohnya: karyawan akan cenderung merasa puas berada dalam suatu lingkungan kerja yang baik, seperti membina hubungan baik antar karyawan dan atasan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Wirawan, 2009) lingkungan kerja adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia dan berdampak pada kualitas kerja. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nawawi, 2012). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan mereka serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.1.3.2 Karakteristik Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) karakteristik lingkungan kerja meliputi tiga faktor yaitu tugas bawahan, kerja kelompok dan faktor organisasi. Berikut ini merupakan penjelasannya.

1. Tugas Bawahan

Salah satu faktor lingkungan kerja yang paling penting adalah tugas individual. Peneliti telah memfokuskan pada apakah tugas sangat terstruktur atau sangat tidak terstruktur. Tugas-tugas yang terstruktur, tugas rutin, teori ini mengemukakan bahwa perilaku instrumental dari pemimpin tidak tepat dikarenakan harapan dan persepsi yang jelas telah dicapai.

2. Kelompok Kerja

Karakteristik kelompok kerja dapat juga memengaruhi penerimaan dari gaya kepemimpinan tertentu. Sekalipun salah satu gaya kepemimpinan mungkin lebih penting pada tingkat tertentu, pemimpin tidak boleh

mengabaikan gaya kepemimpinannya agar pemimpin dapat menemukan arah gaya kemimpinannya serta konsistensi dari gaya kepemimpinan.

3. Faktor Organisasi

Faktor lingkungan kerja yang terakhir adalah berkaitan dengan masalah-masalah seperti tingkat sejauh mana aturan, prosedur, dan penentuan kebijakan tugas kelompok, situasi yang tegang.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam (Sedarmayanti, 2009) Lingkungan kerja juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu

pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai atau tenaga kerja yang lebih tua dibanding yang lebih muda, dikarenakan usia sangat mempengaruhi fokusnya penglihatan seseorang.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

2.1.3.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) membagi lingkungan kerja kedalam dua bagian yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya).

Menurut (Wirawan, 2009) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono dalam (Wirawan, 2009) peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut (Robbins & Timothy, 2012) yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran Ruang Kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan prestasi

kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas akan mudah bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi .

2. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui oleh karyawan yang berkaitan.

3. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja yang tidak dapat terseteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan agar kinerjanya menjadi lebih baik salah satu contohnya jika hubungan antara pegawai satu dengan yang lainnya kurang

harmonis tentu hal itu hanya dapat dirasakan kesenggangan antara kedua pegawai atau lebih.

Menurut (Mangkunegara, 2009) untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b. Menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Wirawan, 2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja ,diantaranya adalah :

1. Suhu Udara

Suhu udara didalam ruang lingkup kerja akan sangat mempengaruhi hasil kerja. Jika suhu atau udara semakin baik, maka karyawan akan semakin berkonsentrasi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, jika suhu udara buruk, maka karyawan akan sulit melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

2. Kebisingan

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon,

parkir motor dan lain-lain, pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

3. Penerangan

Penerangan sangat dibutuhkan pada saat proses bekerja berlangsung. Dimana, kegunaan dari penerangan tersebut adalah untuk menambah fokus dalam bekerja.

4. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, sebaiknya ukuran ruang kerja harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Dampak buruk yang akan terjadi apabila ruangan kerja yang tidak mencukupi dari ruang gerak bekerja adalah ketidakluasaan dalam bekerja.

5. Pengaturan Ruang Kerja

Pengaturan ruangan kerja sangatlah penting, semakin baik tata ruang maka akan semakin memudahkan pekerjaan serta mempersingkat waktu kerja. Seperti ruangan produksi harus berdekatan dengan gudang bahan baku akan waktu yang digunakan akan semakin efisien.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan , diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya

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 atau kurang terang, sehingga pekerjaan akan diselesaikan lebih lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien sehingga dapat menghambat produktifitas kerja dan tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur

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 di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan

pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian,

kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat dan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

6. Getaran Mekanis

Getaran mekanis ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis yang akan sangat mengganggu, kurang merasa nyaman dan sangat mengganggu produktifitas kerja.

7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya 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 senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, 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.

10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (*security*).

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (Sedarmayanti, 2009) yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran Ruang Kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas akan mudah bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Sehingga ukuran ruang kerja cukup berpengaruh pada hasil kerja yang maksimal dan agar dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan.

2. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja mempengaruhi informasi yang ingin diketahui oleh setiap karyawan.

3. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan dengan harapan dapat melaksanakan seluruh pekerjaan dengan baik, tepat dan semaksimal mungkin.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, analisa beban kerja memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut (Munandar, 2011) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-

tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan yang dimiliki dan atau potensi dari tenaga kerja.

Menurut (Hasibuan, 2017) analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

2.1.4.2 Jenis Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2011) jenis beban kerja dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. **Beban Berlebih Kuantitatif**

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dan menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban Berlebih Kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

2.1.4.3 Dimensi Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2011) mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi pada setiap orang.

2. Tuntutan Tugas

Kerja *shif* atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas

- b. Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- c. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja yang dimiliki.
- d. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper) dalam Munandar, 2001:387)

Selanjutnya (Moekijat, 2010) mengemukakan, bahwa dalam memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif, serta jenis-jenis jabatan dan pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Disamping itu dinyatakan pula, bahwa jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sama dengan jumlah 4 waktu berikut :

1. Waktu yang sungguh-sungguh digunakan untuk bekerja, yakni waktu digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
2. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi (bukan lingkaran atau *non-cyclical time*).
3. Waktu untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*).
4. Waktu untuk keperluan pribadi (*personal time*).

Oleh karena itu jumlah orang yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan atau pekerjaan sama dengan jumlah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dibagi dengan waktu yang diberikan kepada satu orang. Namun demikian, untuk menentukan jumlah orang yang diperlukan secara lebih tepat, maka jumlah tersebut perlu ditambah melalui analisis beban kerja karyawan.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuba dalam (Moekijat, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. Faktor Eksternal

adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, yaitu :

- a. Jenis kelamin
- b. Pola pikir
- c. Umur
- d. Ukuran tubuh,
- e. Status gizi, dan kondisi kesehatan
- f. Kepercayaan
- g. Keinginan
- h. Semangat
- i. Kepuasan

2.1.4.5 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Menurut (Munandar, 2011) dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan . Dampak negatif tersebut adalah :

1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi.

2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi.

2.1.4.6 Indikator Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2011) beban kerja dapat diukur dari beberapa aspek sebagaiberikut:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam

jangka waktu tertentu. Dalam arti kata lain standar pekerjaan berupa peraturan mengenai langkah langkah kerja yang harus dijalankan.

Menurut Cain dalam (Hasibuan, 2017) tolak ukur beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengukuran Waktu

Yaitu didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.

2. Pengukuran Kinerja

Yaitu pengukuran yang dapat diperoleh karyawan, salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu kerja dan penyelesaiannya.

3. Pengukuran Fisiologis

Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon psikologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

2.1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.5.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan dalam bekerja sangat diperlukan agar memperkecil resiko terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi payung atau pelindung jiwa karyawan, jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja maka karyawan dapat menggunakan fasilitas jaminan keselamatan kerja yang dimiliki atau yang disarankan oleh perusahaan. Resiko

keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah khususnya tenaga kerja dan manusia pada umumnya. Keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dan tetap harus berhati-hati atas resiko-resiko kerja yang bisa saja terjadi kapan dan dimanapun.

Menurut (Hartatik, 2014) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukimia, emphysema, serta ar thritis. Kondisi-kondisi lain yang diketahui sebagai dari tidak sehatnya lingkungan pekerjaan meliputi penyakit paru-paru putih, penyakit paru-paru coklat, penyakit paru-paru hitam, kemandulan, kerusakan sistem syaraf.

Sedangkan menurut (Suma'mur, 2009) keselamatan dan kesehatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram

bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut (Anoraga, 2009) mengatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan yang aman bagi para karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat, dan manusianya sendiri. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Penetapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Menurut (Mangkunegara, 2015) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
4. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
5. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

4.1.5.3 Dimensi Keselamatan dan Kesehatan (K3)

Menurut (Anoraga, 2009) ada teori tiga faktor yang menyebutkan bahwa aspek- aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempertinggi efisien dan efektifitas kerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang sangat penting untuk diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan yang baik memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas dan cepat. Penerangan yang tidak sempurna, sehingga gelapatau dapat membuat silau, yang berpengaruh negatif terhadap ketrampilan kerja.
- b. Suhu dan sirkulasi udara yang tidak sempurna, sehingga ruangan kerja berdebu dan lembab. Temperatur dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi karyawan.
- c. Kebisingan merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan musik di tempat kerja pada waktu-waktu tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.

d. Ketentuan-ketentuan kerja yang sering dilanggar, seperti fasilitas umum didalam perusahaan yang tidak terpelihara, contohnya wc yang tidak dibersihkan, lantai licin dan kotor yang memungkinkan orang tergelincir, tempat pembuangan sisa-sisa bahan pembuangan yang tidak sempurna, cara penempatan mesin dan bahan baku yang tidak tepat, jalur lalu lintas digunakan untuk menempatkan bahan-bahan baku, dan ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

2. Mesin dan Alat-Alat Kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin kerja yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2015) kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, dan alat-alat kerja yang telah rusak atau terlalu tua dan alat-alat perlindungan perseorangan telah rusak.

3. Manusia

Dibawah ini merupakan kesalahan-kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan, meliputi:

a. Sikap yang tidak wajar, seperti sembronon, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.

- b. Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kuang sehat secara fisik maupun psikis, seperti cacat badan, tuli, kurang penglihatan, reaksi yang lamban dan kekuatan fisik umum yang kurang, emosi yang tidak stabil, kepribadian yan rapuh, cara berpikir serta motivasi kerja yang rendah memberikan peluang yang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja.
- c. Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.
- d. Faktor penyebab kecelakaan dalam kerja, suatu rangkaian faktor penyebab kecelakaan yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Teori yang dikenal sebagai teori domino ini menganggap faktor asal usul seseorang dan lingkungan sosialnya akan mempengaruhi sikap serta perilaku yang akan timbul atau terjadi dalam melakukan seluruh pekerjaan.
- e. Usaha-usaha dan perlunya sistem kerja yang baik dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), usaha-usaha yang perlu dilakukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan (K3) kerja guna mengurangi kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kecenderungan karyawan untuk berperilaku dan bersikap yang tidak diinginkan.

2.1.5.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Suma'mur, 2009) ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Alat-Alat Perlindung Kerja**

Alat perlindungan diri suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Alat perlindungan diri ini terdiri dari kelengkapan yang wajib yang digunakan oleh pekerja sesuai dengan bahaya dan risiko-resiko kerja yang digunakan untuk menjaga keselamatan pekerja.

2. **Ruang Kerja yang Aman**

Jika tempat kerja terjamin aman, setiap karyawan dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien, dikarenakan pekerja yakin bahwa tempat mereka bekerja dapat menjamin keselamatan dan keamanan mereka.

3. **Penggunaan Peralatan Kerja**

Penggunaan peralatan kerja yang dimaksud adalah menggunakan seluruh peralatan dalam bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur-prosedur yang berlaku, agar peralatan yang digunakan dapat digunakan dalam jangka waktu panjang, serta memperkecil terjadinya kecelakaan pada saat bekerja.

4. Ruang Kerja Yang Sehat

Ruang kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas kerjanya, ruang kerja yang sehat akan memberikan rasa nyaman pada karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan setiap pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Ruang kerja yang sehat akan memperkecil tertularnya berbagai penyakit yang bisa terjadi kepada karyawan.

5. Penerangan diruang Kerja

Penerangan sanga diperlukan pada saat bekerja, sebagai mana yang diketahui bahwa penerangan menjadi atau menambah sumber titik fokus. Penerangan yang baik akan menunjang hasil kerja yang baik pula, dengan adanya penerangan yang baik dapat membantu karyawan mempermudah karyawan dalam bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

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. 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.

2. Air Minum dan Kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara gratis dan dekat dengan tempat bekerja.

3. Urusan Rumah Tangga

Kerapihan 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 dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. 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.

5. 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 dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai.

6. Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan 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.

7. 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 ditempat-tempat yang mudah timbulnya kebakaran.

8. 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, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

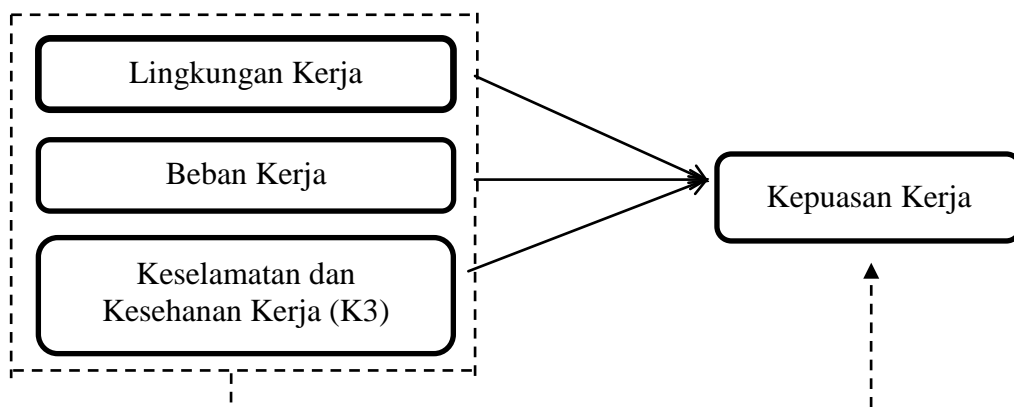
9. Penerangan, Warna, dan Suara Bising

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.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Searan (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dengan dependen.

Gambar 2.1
Konsep Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2018)

Keterangan :

—————> : Berpengaruh secara Parsial.

.....> : Berpengaruh secara Simultan.

2.3 Hipotesis

Menurut (Rumengan, 2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dijabarkan dari kerangka teori atau kajian teori dan harus diuji kebenarannya, karena sifatnya sementara maka perlu dilakukan pembuktian melalui data empirik suatu penelitian ilmiah. Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ABS.

H2 : Ada pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ABS.

H3: Ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ABS.

H4 : Ada pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ABS.

2.4 Penelitian Terdahulu

George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia¹ dan Yaw Boateng Atakorah (Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah, 2017) Melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Bukti dari Sektor Perbankan di Ghana". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan sorotan pada bank pedagang di Indonesia Ghana. Di antara tujuan lain, kertas ditetapkan

untuk memastikan dampak lingkungan fisik dan mental pada karyawan kinerja, untuk mengetahui tingkat kepuasan keseluruhan karyawan di bank dan mempelajari apakah fisik, sosial dan lingkungan kerja psikologis mempengaruhi kepuasan kerja. Teknik sampling terstratifikasi diadopsi untuk memilih sampel untuk belajar. Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian sementara Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari studi lapangan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisik. Makalah ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki signifikan berpengaruh pada kepuasan karyawan. Temuan dari makalah ini menekankan perlunya manajemen untuk meningkatkan pekerjaan lingkungan karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

(Kurniawan, 2016) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Panca Dewata Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 47 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa

variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

(Kurniawan, 2016) melakukan penelitian yang berjudul “pengeruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. cahaya samtraco utama samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini melibatkan 134 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja dengan model skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi dengan program SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan dari kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, berdasarkan model analisis regresi sederhana yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian, ada pengaruh positif dan sangat signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi multivariat menunjukkan bahwa semua aspek kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, analisis model regresi akhir menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaji, pemeriksaan dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan itu sendiri; (2) ada pengaruh positif dan sangat signifikan antara peningkatan kesadaran dan kesehatan kerja, kesadaran,

kelonggaran, pemeriksaan dan disiplin kerja terhadap pengawasan; (3) ada pengaruh positif dan sangat signifikan antara laporan kecelakaan sosialisasi statistik dan aspek pengendalian lingkungan terhadap rekan kerja; (4) ada pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara pelaporan statistik kecelakaan sosialisasi dan aspek pengendalian lingkungan terhadap promosi.

(Kerja, Dian, Sari, Susilo, & Brimantyo, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja (study kasus pada karyawan bagian pabrikasi PG kebon agung malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PG Kebon Agung Malang. Jumlah anggota populasi pada penelitian ini sebanyak 241 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, diperoleh hasil sebanyak 150 responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) sebagai variabel *independent* dan kepuasan kerja sebagai variabel *dependent* (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 atau 4,27% dengan signifikansi F sebesar 0,000 dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan

bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien Regresi yaitu sebesar 0,636.

(Gyekye, 2005) melakukan penelitian yang berjudul " Persepsi Pekerja tentang Keselamatan di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja". Banyak perhatian telah difokuskan pada persepsi pekerja tentang keselamatan di tempat kerja tetapi relatif sedikit atau tidak ada penelitian telah dilakukan pada dampak kepuasan kerja pada keselamatan iklim. Studi ini menyelidiki hubungan ini. Juga memeriksa hubungan antara kepuasan kerja dan kepatuhan pekerja dengan kebijakan manajemen keselamatan dan frekuensi kecelakaan. Hubungan positif ditemukan antara kepuasan kerja dan iklim keselamatan. Pekerja yang menyatakan kepuasan lebih pada pos mereka memiliki persepsi positif tentang iklim keselamatan. Sejalan dengan itu, mereka lebih berkomitmen pada kebijakan manajemen keselamatan dan akibatnya mencatat tingkat kecelakaan yang lebih rendah keterlibatan. Hasilnya demikian konsisten dengan gagasan bahwa persepsi positif pekerja terhadap organisasi iklim mempengaruhi persepsi keamanan mereka di tempat kerja. Temuan itu, yang berimplikasi pada pekerjaan lingkungan, didiskusikan.

Kularathna, W.K.H.U. and Perera, G.D.NJ ("The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka," 2016) melakukan penelitian yang berjudul "Dampak Keselamatan dan Kesehatan pada Kepuasan Kerja di Cabang Dipilih Organisasi Pasokan Layanan Utilitas di Provinsi Barat

Utara di Sri Lanka”. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi, Bagaimana keselamatan dan kesehatan berdampak pada kepuasan kerja di antara karyawan lapangan di Indonesia cabang-cabang yang dipilih dari Organisasi Pasokan Layanan Utilitas di provinsi Barat utara. Metode pengambilan sampel universal digunakan untuk mengumpulkan data dari 116 bidang karyawan di Utility Supply Organization di provinsi Barat utara dengan kuesioner terstruktur yang menunjukkan pernyataan keselamatan dan kesehatan juga sebagai kepuasan kerja dengan 5 poin Skala Likert. Data yang dikumpulkan menjadi subjek untuk analisis menggunakan analisis univariat, korelasi dan regresi dengan SPSS (Versi 16.0). Ditemukan bahwa ada dampak positif dari keselamatan dan kesehatan pada kepuasan kerja di antara karyawan lapangan di cabang tertentu Organisasi Penyediaan Layanan Utilitas di provinsi Barat utara. Hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan memiliki kemampuan untuk memprediksi varians kepuasan kerja hampir 46,6%. Disimpulkan bahwa ada dampak positif dari keselamatan dan kesehatan terhadap kepuasan kerja di lapangan para karyawan. Jika keamanan dan kesehatan di cabang-cabang tertentu dari Layanan Utilitas Organisasi Penyediaan lebih ditingkatkan, kepuasan kerja di antara bidang karyawan dapat lebih ditingkatkan.

(Perera, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “Dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Praktek pada Kepuasan Kerja: Sebuah Studi di Dipilih Perusahaan Pakaian Skala Besar di Colombo District”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengurangi yang berlaku kesenjangan empiris yang berkaitan dengan dampak keselamatan dan kesehatan kerja praktik kepuasan kerja

di kalangan jumper. Dengan demikian, masalah penelitian penelitian ini adalah apa dampak dari praktik keselamatan dan kesehatan kerja jumper adalah kepuasan kerja di antara jumper dalam pakaian berskala besar terpilih perusahaan di distrik Colombo? Data dikumpulkan dari 86 jumper dalam tiga perusahaan pakaian besar di distrik Colombo menggunakan sampling acak sederhana metode. Pengumpulan data primer dilakukan secara mandiri kuesioner yang terdiri dari 40 pernyataan dengan skala Likert lima poin. Itu analisis data digunakan berdasarkan metode univariat dan bivariat SPSS. Studi ini menemukan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja adalah berkorelasi positif dengan kepuasan kerja jumper dalam skala besar yang dipilih perusahaan pakaian di distrik Colombo. Disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan praktik kesehatan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja jumper di perusahaan pakaian berskala besar terpilih di distrik Colombo. Kelima dimensi praktik K3 memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan diindikasikan secara statistik signifikan. Lebih lanjut, terungkap bahwa ada yang tinggi tingkat kepuasan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja yang menguntungkan di antara jumper dalam sampel.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.

3.2 Jenis Data

Data dapat diartikan sebagai kumpulan informasi yang diperoleh dari pengamatan yang telah dilakukan, data dapat berbentuk angka-angka, symbol atau lambing serta karakteristik. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut (Istijanto, 2009) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung berupa tanggapan, saran, kritik, pertanyaan, dan penilaian dari karyawan sebagai responden. Contohnya : penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut (Iqbal, 2010) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Peneliti nantinya akan menggunakan data pendukung yang diperoleh dari perpustakaan sebagai hasil membaca referensi penelitian-penelitian sebelumnya, serta dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini. Contoh : catatan perusahaan dan teori-teori.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam langkah dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber*, dan berbagai *cara*, data yang dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan ialah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Dengan cara memberikan sejumlah pernyataan kepada seluruh responden. Menurut (Sugiyono, 2016) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data pada suatu penelitian yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada setiap responden untuk dijawab.

2. Teknik Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk pengambilan data yang bersifat teori yang kemudian digunakan sebagai literatur penunjang guna mendukung penelitian yang dilakukan. Data ini diperoleh dari buku-buku sumber yang dapat dijadikan acuan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi sangat berkenaan dengan data dan merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil hitung maupun pengukuran kuantitatif dan kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai objek penelitian. Menurut (Istijanto, 2009) populasi adalah sekelompok orang, kejadian sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu pada suatu objek penelitian. Populasi yang ada di PT. ABS Tanjungpinang adalah sebanyak 37 orang.

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Menurut (Sugiyono, 2012) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability* sampling yaitu dengan sampel jenuh. Untuk menentukan besarnya sampel menurut (Suharsimi, 2010) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya lebih akurat

untuk mendapatkan sampel. Jika subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat diambil 1-15% atau 20-25%.

Tabel 3.1
Data Karyawan PT. ABS Tanjungpinang

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Pengawas	2
2	Produksi	17
3	Harian	3
4	Pemborong	11
5	Mekanik	2
6	Supir	2
Total		37

Sumber : PT. ABS Tanjungpinang (2018)

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh karyawan PT. ABS Tanjungpinang untuk digunakan sebagai responden, yaitu sebanyak 37 responden.

3.5 Devinisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2011) definisi operesional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel-variabel bebas.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi	Indikator	Pernyataan
1	Lingkungan Kerja	Tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. (Wirawan, 2009)	1. Suhu udara 2. Kebisingan 3. Penerangan 4. Ukuran ruang kerja 5. Pengaturan ruang kerja (Wirawan, 2009)	1 2 3 4, 5 6, 7
2	Bebab Kerja	Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Munandar, 2011)	1. Targer yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan (Munandar, 2011)	1, 2 3, 4 5, 6
3	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	Rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. (Suma'mur, 2009)	1. Alat-alat perlindungan kerja 2. Ruang kerja yang aman 3. Penggunaan peralatan kerja 4. Ruang kerja yang sehat 5. Penerangan diruang kerja (Suma'mur, 2009)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
4	Kepuasan Kerja	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2011)	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Tingkat gaji 6. Kompensasi tidak langsung 7. Lingkungan kerja (Hasibuan, 2011)	1, 2 3, 4 5 6 7 8 9

Sumber : Data sekunder yang diolah (2018)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data yang diolah merupakan data primer, data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada seluruh jawaban responden. Kemudian data mentah tersebut diolah sehingga menjadi data yang valid dengan menggunakan program SPSS versi 20. Setelah itu, data tersebut kemudian dilah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. *Editing*, merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.
2. *Coding*, merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhakan jawaban yang telah didapat dari responden.
3. *Skoring*, yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert.

Tabel 3.3
Skala Likert

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

4. *Tabulating*, yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan sangat jelas.

3.7 Teknik Analisis Data

Proses yang sangat penting dalam suatu penelitian kuantitatif yaitu teknik analisis data. Teknik analisis data merupakan cara untuk menjawab apakah variabel penelitian ini dapat berpengaruh apa tidaknya. Menurut (Sugiyono, 2013) Tujuan teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang terkumpul.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang dilontarkan atau diberikan sudah tepat atau cermat, atau dalam arti kata lainnya pernyataan yang diberikan sudah layak untuk digunakan dalam suatu penelitian. . Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bivariate pearson (*korelasi pearson product moment*) analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n (\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n \sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

Rix = Koefisien korelasi item-total (*Bivariate pearson*)

I = Skor item

X = Skor total

N = Banyaknya Subjek

Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung \geq nilai r tabel (dengan sig. 0,05) maka *instrument* atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel (dengan sig. 0,05) maka *instrument* atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2012) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Kuesioner dapat dikatakan atau dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel terikat maupun variabel bebas lebih besar dari 0,60. Untuk melakukan pengujian realibilitas pada setiap variabel maka dapat digunakan rumus *alpha* sebagai berikut ini :

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{a b^2} \right]$$

Keterangan :

r_n = Koefisien reliabilitas.

k = Jumlah butir pertanyaan soal.

$\sum ab^2$ = Varians butir pertanyaan soal.

ab^2 = Varian skor tes.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data secara normal dapat dilakukan dengan pengujian Grafik *Normality Probability Plot* dalam uji ini, ketentuan yang digunakan yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, dilakukan dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Jika titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat varians inflation factor (VIF) dan korelasi diantara variabel independen. Jika nilai VIF <10 atau nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi mutikolinearitas.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2013) uji autokorelasi adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan $t-1$ (sebelumnya). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson Test*.

Tabel 3.4

Tabel Autokorelasi

Tabel Autokorelasi	
Nilai DW	Jenis Autokorelasi
<1.10	Ada Autokorelasi
1.10 - 1.54	Tidak Ada Kesimpulan
1.55-2.46	Tidak Ada Autokorelasi
2.47-2.90	Tidak Ada Kesimpulan
>2.91	Ada Autokorelasi

Sumber: Ghozali 2012

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Priyatno, 2012) adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu dengan residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi pada penelitian ini.

1. *Standardized Coefficients* adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi.

Apabila nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependent akan semakin lemah.

2. T hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial (individu), apakah berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Untuk mengetahui hasil signifikan, maka nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel.
3. Signifikan adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 artinya peluang memperoleh atau terjadinya kesalahan maksimal 5%.

Persamaan Regresi Linear Berganda dengan 3 variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen.

a : Konstanta

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien regresi

X1-3 : Variabel independen

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t (Parsial)

Menurut (Priyatno, 2010) uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Menurut (Priyatno, 2010) dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan kriteria sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel.

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y (H_0 diterima dan H_a diterima).

2. Dengan menggunakan angka signifikan.

Apabila angka signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima.

Apabila angka signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.2 Uji f (Simultan)

Menurut (Priyatno, 2012) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) keseluruhan dari variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, berarti variabel bebas bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.4.3 Uji Determinasi (R^2).

Menurut (Sugiyono, 2011) Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, jika variabel independen lebih dari satu maka sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R Square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana, 5(1), 12–18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. In *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19* (p. 113). <https://doi.org/10.2307/1579941>
- Gyekye, S. A. (2005). Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics : JOSE*, 11(February), 291–302. <https://doi.org/10.1080/10803548.2005.11076650>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indah Puji Hartatik. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM* (p. 11).
- Iqbal, H. (2010). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia.
- Kerja, T. K., Dian, S., Sari, R., Susilo, E. A., & Brimantyo, H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang) *Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo*, 4(2), 121–128.
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Karyawan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Cahaya Samtraco, 4(4), 722–738.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Munandar. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Univeritas Indonesia.
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada

University Press.

- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Perera, D. (2017). Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction : A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction : A Study in Selected Large Scale Apparel Fir, (October 2016).
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, P. ., & Timothy, A. J. (2012). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumengan, J. (2010). *Metodelogi Penelitian dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com. Retrieved from <https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*, 90. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suma'mur. (2009). *Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Sugeng Seto.
- Sunyoto, D. (2012). Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. In *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (p. 34).
- The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka. (2016), 3(1).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

CURICULUM VITAE



Nama : Suryanti
Nim : 13612036
Tempat, Tanggal Lahir : Berakit, 27 Juni 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Menikah
Email : Suryantikecik@gmail.com
Alamat : Jl. Berakit RT.06 RW.04
Nama Orangtua : Suparti (Ibu)
: Bejo Sinto (Bapak)
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 026 (2007)
2. SMP 10 Bintan (2010)
3. SMA 2 Bintan (2013)
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang (2019)