

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha² adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi : seperti *intelligence, creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata- mata menggunakan energi kasa, seperti bahan mentah, lahan,air. Tenaga otot dan sebagainya.

Bagi perusahaan, ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul.

¹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Kharisma Putra Utama : jakarta, 2009 Hal 4

² Ndraha, *Sumber Daya Manusia* , : Jakarta. 1999 Hal 4

Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki³ adalah :

- a. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana atau modal *financial* yang dimiliki.
- b. *Human resource*, sumber daya manusia yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
- c. *Informational resource*, yaitu sumber daya manusia yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis atau taktis.

2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel, dikutip dari Donni J Priansa menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.⁴

Menurut Rivai mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan.⁵

³ Ruki, Sumber Daya Manusia , Jakarta.: 2003Hlm 5

⁴ Donni J Priansa. “*Op.Cit*”. 2016. Hlm. 270

⁵ Veithzal Rivai. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Jakarta: Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada. 2004. Hlm. 309

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang didapat oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

Jadi dapat di artikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh suatu karyawan atas perkerjaan yang di lakukannya dalam suatu perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick, dikutip dari Handoko berpendapat bahwa ada dua macam faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu individual yang mencakup sifat kepribadian, sifat fisik, sikap, minat dan motivasi, jenis kelamin, umur, pengalaman dan tingkat pendidikan. Faktor situasional atau faktor fisik pekerjaan yaitu metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik. Faktor sosial dan organisasi yaitu peraturan organisasi, jenis latihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.⁷

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, dikutip dari Donni J Priansa menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*)

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara. “*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Bandung: Refika Aditama. 2004. Hlm. 67

⁷ T Hani Handoko. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE. 2000. Hlm. 210

merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.⁸

Menurut teori Dessler yang mengatakan bahwa dalam melakukan suatu penilaian terhadap kinerja para karyawan harus memperhatikan lima faktor penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:⁹

- a. Kualitas pekerjaan yaitu meliputi ketelitian, akurasi, penampilan.
 - b. Kuantitas pekerjaan yaitu meliputi volume keluaran dan kontribusi.
 - c. Supervisi yang diperlukan yaitu meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
 - d. Kehadiran yaitu meliputi regularitas, dapat dipercayai atau diandalkan dan ketepatan waktu.
 - e. Konservasi yaitu meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.
4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel, dikutip dari Robbins terdapat beberapa kriteria yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut:¹⁰

⁸ Donni J Priansa. "*Op.Cit*". 2016. Hlm. 272

⁹ Stephen P Robbins dan Timothy. "*Prilaku Organisasi Edisi ke 12*". Jakarta: Salemba Empat. 2008. Hlm. 85

¹⁰ Stephen P Robbins dan Timothy. "*Op.Cit*". 2008. Hlm. 90.

a. *Quality*

Ialah tingkatan dimana proses ataupun penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi suatu aktivitas yang sesuai dengan harapan.

b. *Quantity*

Ialah jumlah yang telah dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktifitas yang sudah terselesaikan.

c. *Need For Supervision*

Ialah tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus meminta bantuan pertolongan atau bimbingan dari atasan-atasannya.

Menurut Bangun beberapa alat penilaian kinerja karyawan yang dijadikan indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut :¹¹

a. Ketepatan Waktu Kehadiran Kemampuan Kerja Sama

Pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu, karena suatu pekerjaan itu memiliki ketergantungan terhadap pekerjaan lainnya. Jadi, jika suatu pekerjaan itu tidak selesai tepat waktu maka akan mempengaruhi pekerjaan lainnya.

¹¹ Wilson Bangun. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga. 2012. Hlm: 233.

b. Kehadiran

Kehadiran karyawan haruslah tepat waktu sesuai ketentuan yang ada. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

c. Kemampuan Kerja Sama

Pada suatu pekerjaan diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

5. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Kinerja Karyawan

Pandangan islam tentang kinerja sangat positif. Manusia diperintahkan Allah untuk cari rezaki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan tapi mencari rezeki dengan halal merupakan suatu ibadah. Islam juga mendorong setiap umatnya untuk semangat dalam bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an , sebagaimana firman Allah :

QS. Al-An'am ayat 132 :¹²

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا, وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Dan diterangkan juga dalam HR. Thabrani :¹³

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ (رواه الطراني)

¹² QS. Al-An'am ayat ke 132. "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan tuhan tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan".

¹³ HR. Thabrani . "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang giat bekerja".

Dari penjelasan ayat Al-qur'an dan Hadist di atas, bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan giat dan niat yang baik karena menjadikan bekerja suatu ibadah dan islam juga menghapuskan sistem membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit karena semua manusia sama derajatnya di mata Allah.

3. Kepuasan Kerja

Teori dua faktor menurut Wexley dan Yuki yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*. *Dissatisfier* atau *hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan terdiri dari gaji, insentif, lingkungan kerja, status, hubungan pribadi, dan motivasi. Sedangkan *satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul- Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹⁴

Sondang P. Siagian¹⁵ mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Locke¹⁶ memberikan definisi secara komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

¹⁴ ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105,

¹⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 29

¹⁶Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh, terj. Vivin Andhika dkk, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 243

Keith Davis mengemukakan bahwa *“job satisfaction in the favorableness or unfavorableness with employees view their work.”* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* (cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki¹⁷ tersebut diatas kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang berbeda-beda sesuai dengan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya

1. Komponen-komponen Kepuasan Kerja

Menurut Locke ada tiga komponen yang penting dalam kepuasan kerja yaitu :

a) Nilai-nilai (Values)

Locke memberi batasan bahwa nilai-nilai dipandang dari segi “keinginan seseorang baik yang disadari ataupun tidak, biasanya berkaitan dengan apa yang diperolehnya.” Locke membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan, ia mengatakan bahwa kebutuhan adalah suatu “tujuan yang disyaratkan” paling dasar untuk

¹⁷Mangkunegara Anwar Prabu.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2000 Hlm 117

dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Nilai-nilai yang dikemukakan Locke merupakan kebutuhan yang tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri dan pertumbuhan.

b) Kepentingan (*importance*)

Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang bisa mempunyai nilai keamanan kerja di atas yang lain.

c) Persepsi (*preception*)

Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad¹⁸ faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a) Faktor kepuasan psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
- b) Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan

¹⁸As'ad, Muhammad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta. hlm 115.

interaksi sosial baik antar sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawanlain.

- c) Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat serta perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d) Faktor kepuasan finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan Aksu dan Atkas¹⁹ mengemukakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya gaji, jenis pekerjaan, kondisi fisik, hubungan dengan mitra kerja, motivasi, keamanan, promosi, tunjangan penghargaan, pelatihan dan pengambilan keputusan, komunikasi, aktivitas sosial, kebijakan dan manajemen organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor-faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan upah. Kepuasan karyawan akan terpenuhi apabila ada motivasi didalam diri karyawan untuk bekerja setiap hari nya serta apabila perusahaan mengerti dan

¹⁹Aksu, A.Akin, Ayllin Aktas,. *Job Satifaction Of Manager In Tourism Case In The Antalya Region Of Turkey*, Managerial Auditing Journal, Emerald Group Publishing Limited. 2005

memperhatikan betul akan kebutuhan karyawan yang pada dasarnya yaitu pelatihan yang efektif sehingga ia mampu mengerjakan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta upah yang sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil oleh para karyawan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Bambang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah produktivitas dari seorang karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Menurut Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan tugasnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.²⁰

Menurut Silvia, Armida, dan Leo mengemukakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang

²⁰ Saydam. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*". Jakarta: Djambatan. 2000. Hlm.226

mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi pusat administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi.²¹

Nitisemeto mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Atau yang menjadi tanggung jawabnya.²² Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.²³

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.

Dan Hadist dijelaskan lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda :
“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih.” (HR Ath-Thabrani).

Hadist di atas dapat simpulkan bahwa Tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan

²¹ Silvia Armida Asriel, dkk. *“Manajemen Kantor”*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016. Hlm. 184

²²Nitisemiito, A.S. *Manajemen Personalia*. Indonesia : Ghalia, Edisi Kedua. 2008.

²³Edy. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Penggawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 2008.

manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya.

Jadi dapat di artikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berkenaan langsung dengan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti secara garis besar jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua ialah sebagai berikut:²⁴

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:²⁵

1) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana ada perbedaan individual yang besar yang besar, dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur

²⁴ Sedarmayanti. "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*". Bandung: Mandar Maju. 2009. Hlm. 21

²⁵ Robbins. "*Prilaku Organisasi*". Jakarta: Salemba Empat. 2002. Hlm. 36

sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

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

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang samar-samar dan gelap akan menimbulkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang baik dan tepat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

4) Mutu Udara

Mutu udara yaitu fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa menhirup udara yang tercemar membawa efek merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dilingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, lekas marah, mata perih, kelelahan dan depresi.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.²⁶

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.²⁷

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja²⁸

Menurut Sedarmayanti bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan (Cahaya)

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja.

Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya)

²⁶ Sedarmayanti. "*Op. Cit*". 2009. Hlm. 31

²⁷ Alex Soemadji Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001. Hlm. 171

²⁸ *Ibid*, hlm 46.

yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kuran efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu 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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu populasi 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.

4. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat 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.

5. Keamanan Kerja

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 (SATPAM).

6. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya,

landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan²⁹. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dalam menerangkan bahwa keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas.

Menurut Mangkunegara³⁰ keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Suma'mur, keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

2. Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sebenarnya banyak tujuan yang di harapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja.

²⁹ Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Rosdakarya. 2002 Hlm. 262

³⁰ Ibid hlm 265

Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu

a. Membuat karyawan merasa aman

Artinya dengan di milikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.

b. Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat di minimalkan. kemudian dengan kesehatan kerjakaryawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal.

c. Agar karyawan berhati – hati dalam bekerja

Maksudnya karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan.

d. Memenuhi aturan dan rambu – rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu- rambu kerja yang telah ada dipasang di berbagai tempat sebagai tandadan peringatan.

e. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas kerjanya.

f. Menekan biaya

Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja

g. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu – rambu kerja yang telah dipasang.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja

Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat tergantung pada faktor lain yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun yang tidak langsung.

Berikut faktor – faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu :

a. Kelengkapan peralatan kerja

Bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat di perlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

b. Kualitas peralatan

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

c. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja.

d. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.

e. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja tinggi.

f. motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

g. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. jika tidak diawasi maka banyak karyawan yang melanggar.

h. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.

4. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Sumu'ur adapun Indikator keselamatan kerja, meliputi :

- a. Tempat Kerja, Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
 - b. Mesin dan Peralatan, adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang iasa berupa alat – alat berat dan ringan.
5. Faktor – faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor. perusahaan juga harus mengelola faktor – faktor penyebab tersebut sehingga kesehatan karyawan tetap terjaga.

Berikut ini faktor – faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan yaitu :

- a. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

- b. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan

- c. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja.

- d. Aroma bau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan terganggu.

e. *Lay out* ruangan

Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

7. Indikator Kesehatan Kerja

Munurut Gary Dessler, indikator kesehatan kerja terdiri atas :

- a. Keadaan dan Kondisi pegawai, keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang di alami ole pegawai padai saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
- b. Lingkungan Kerja, adalah Lingkungan yang lebih luas dari tempt kerja yang mendukung aktivatas dalam bekerja.
- c. Perlindungan Karyawan, merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan pegawai.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Munparidi³¹ ”Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang” hasil Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh negatif secara signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan tingginya pelatihan yang diberikan akan memberikan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

³¹ Mumparidi ,*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Peletihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan daerah Air minum tirta Musi kota Palembang*, Jurnal 2015

Alienda Retnosari P³² dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Quinerita Stevani Aruam, Mahendra Fakhri³³ dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Johana Eka Permanasari³⁴ dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Jamur Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening “. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerjakaryawan.

³²Alienda Retnosari P. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan*, (Jakarta : Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI). 2017

³³Quinerita Stevani Aruam, Mahendra Fakhri. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia* (Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom). 2015

³⁴Johana Eka Permanasari. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Jamur Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo :Kendari 2014

Haris Tabrani³⁵ “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur”. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
1	Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2016)	Pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Kerja dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja ▪ Objek Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ▪ Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ▪ Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

³⁵ Haris Tabrani (2014) . *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo):Kendari

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
2.	Evert Makadao, Lotje Kawet dan Cristy Rondonuwu (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja ▪ Objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ . Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Nurul Mutiara Rizki Amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan Sosial kabupaten sleman	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja dan kepuasan kerja ▪ Objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja
4.	Diana Khirani Sopyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja dan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja

			kepuasan kerja ▪ Objek Penelitian	
5.	Ragil Permansari (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang	▪ Tidak menggunakan variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja dan kepuasan kerja ▪ Objek Penelitian	lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Munparidi (2015)	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang	▪ Tidak menggunakan variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja dan kepuasan kerja ▪ Objek Penelitian	▪ Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
7.	Nanang Purnomo (2010)	Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Yudha Salatiga	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kepuasan kerja ▪ objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan Kerja Berpengaruh tinggi terhadap Kinerja Karyawan
9.	Mohaamad Rofiudin (2010)	Pengaruh Gaya kepemimpinan ,Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dealer Toyota Malang	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak menggunakan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kepuasan kerja ▪ objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terdapat Berpengaruh Positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Dealer Toyota Malang
10.	Wehelmina Rumawas (2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menggunakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ▪ Tidak 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikansi terhadap Kepuasan

		Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa di kota Balikpapan Kalimantan Timur	menggunakan variabel lingkungan kerja, ▪ Objek penelitian	Karyawan PT. Pandawa Surya Sentosa di kota Balikpapan Kalimantan Timur
11.	Charles Wahyu Irawan Dan Kustini (2004)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan danfaknya Terhadap Komitmen Karyawan	▪ Tidak menggunakan, lingkungan kejadian Kinerja Karyawan ▪ Objek penelitian	▪ Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Karyawan
12.	Quinerita Stevani Aruam, Mahendra Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution	▪ Tidak menggunakan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ▪ Objek penelitian	▪ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simulutan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

		PT. Freeport Indonesia. (Jurnal)		
--	--	--	--	--

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan.³⁶ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₁ = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

³⁶ Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara. 2008.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga dengan kondisi tersebut mereka mampu meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kualitas dan kuantitas produk untuk perusahaan.³⁷ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Bambang Swasto Sunuharyo dan Eggy Aupal Marom dalam penelitiannya menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₂ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mempertahankan agar karyawan tetap bekerja diperusahaan terutama untuk karyawan ahli dan profesional yang

³⁷Bambang Swasto Sunuharyo dan Eggy Aupal Maron. *Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal : Malang. 2015

mempunyai peran besar dalam pengoperasian perusahaan.³⁸

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap positif dan negatif yang ditunjukkan karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian perusahaan, salah satunya adalah dapat meningkatkan Kinerja³⁹ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Risky Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriadi Cahyadi dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₃ = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi tempat dimana seseorang bekerja merupakan faktor sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya seperti debu atau kotoran, mesin-mesin biasanya menyebabkan semangat kerja yang rendah. Kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara penerangan yang membantu pekerjaan dan jauh dari kebisingan yang mengganggu

³⁸ Alfaidah, F, *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi Agra Niaga Jabung Malang*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang. 2007

³⁹ Setiadi, *Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro Angkatan Muda Masjid dan Mushola Kota Gede Yogyakarta*. Fakultas Dakwah UIN Kalijaga Yogyakarta. 2008

konsentrasi, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang tidak mencolok, lingkungan yang seperti ini akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Mukti Wibowo, , dan Quinerita Stevani Aruan dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₄ = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan⁴⁰. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dalam menerangkan bahwa keselamatan kerja

⁴⁰ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Rosdakarya. 2002 Hlm. 262

yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan tidak puas. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Tritama Aria, Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan dalam penelitiannya menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₅ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Agung Wahyu Handaru, Try Utomo, I Ketut R Sudiarditha, Husni, Said Musnadi dan Faisal dalam penelitiannya menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Ayu Desi Indrawati, Wanda Febriana, Florida Dessy Putri Sanudin dan A.M. Rosa Widjojo dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap Kinerja kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai

berikut:

H₆: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Charles Wahyu Irawan, Kustini, Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo dan Harir Brimatyo dalam penelitiannya menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Wanda Febriyana, Florida Dessy Putri sanuddin, A.M.Rosa widjojo Riski Damayanti, Agustiana Hanafi, dan Afriyadi cahyadi dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

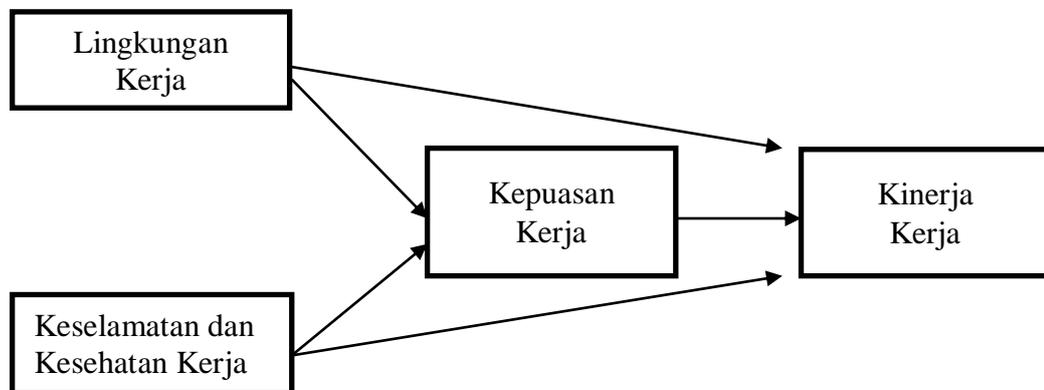
H₇: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting⁴¹. Maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴¹ Wulandari, Frida Setya Ayu. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pemilihan Produk Tabungan (Studi Pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta)* 2015, hlm:36.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2019

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁴² Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁴³ Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₁ = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

H₂ = Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif

⁴² Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012. hlm 76

⁴³ Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014. hlm 67.

terhadap Kinerja Kerja Karyawan..

- H₃ = Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja karyawan.
- H₄ = Diduga Lingkungan Kerja positif terhadap kepuasan kerja karyawan
- H₅= Diduga Keselamatan dan Keehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
- H₆ = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- H₇= Diduga Keselamatan dan Keehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.