

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi dan digitalisasi, manajemen sumber daya manusia tidak hanya fokus pada rekrutmen dan administrasi, tetapi juga melibatkan perencanaan strategis untuk mengembangkan kompetensi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Semakin kompleksnya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia akibat perubahan lingkungan bisnis yang terus berkembang mendorong perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan inovatif. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam sistem kerja dan manajemen sumber daya manusia membuka peluang untuk meningkatkan kinerja operasional secara lebih efektif, efisien, dan optimal.

Di sisi lain, faktor penting dalam pengembangan strategi perusahaan meliputi kesejahteraan karyawan, keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, serta keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan bisnis jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan lingkungan kerja yang berkelanjutan untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang.

Peran sumber daya manusia sangat penting sebagai pendorong utama dalam perusahaan. Dengan menerapkan pendekatan pengelolaan yang strategis dan fleksibel, perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif dan meraih kesuksesan di era *modern*.

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat produktivitas dan kesejahteraan karyawan di perusahaan. Konsep ini berhubungan dengan pandangan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan yang diterima.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi karyawan dan perusahaan, karena dapat mencerminkan hasil kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan hubungan dengan atasannya, kinerjanya cenderung meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan rasa kecewa dan menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan mengurangi produktivitas.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap, perilaku, dan pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karena sifatnya yang bersifat pribadi, tingkat kepuasan kerja dapat bervariasi antara individu dan memengaruhi cara mereka dalam menyelesaikan tugas.

Kepuasan kerja juga mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat menghasilkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Jika imbalan tersebut dianggap adil dan layak, maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika imbalan dirasa tidak sebanding dengan pencapaian yang diraih, karyawan dapat merasa tidak puas (Daulay, *et al.*, 2017).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Perasaan puas menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam

menyelesaikan tugas. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Arianty, *et al.*, 2016).

Selain mempengaruhi kinerja individu, kepuasan kerja juga memiliki dampak besar pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, termotivasi, dan produktif, sedangkan karyawan yang tidak puas lebih mudah mengalami stres dan penurunan kinerja. Menurut Sutrisno (2011:77), kepuasan kerja karyawan adalah faktor penting yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Ketidakpuasan kerja sering kali dikaitkan dengan tingginya tuntutan dan keluhan terhadap pekerjaan.

Dalam hal ini, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi fokus utama banyak perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, perubahan dalam pola kerja modern, seperti fleksibilitas kerja dan upaya mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, juga mempengaruhi cara karyawan menilai tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Oleh karena itu, pemahaman tentang kepuasan kerja perlu terus berkembang agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Hal ini menekankan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja serta strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkannya, demi menciptakan keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Faktor ini sangat berpengaruh dalam menentukan tingkat produktivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dirancang dengan baik untuk memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial karyawan. Selain faktor fisik seperti ruang dan fasilitas, aspek nonfisik seperti komunikasi antar karyawan, budaya perusahaan, dan sistem komunikasi juga mempengaruhi kenyamanan kerja.

Di dalam perusahaan, lingkungan kerja yang ideal dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, serta meningkatkan konflik dan tingkat pergantian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang seimbang antara faktor fisik dan nonfisik dalam menciptakan lingkungan kerja. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, memperkuat loyalitas, serta mengurangi biaya terkait pergantian karyawan (*turnover*).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek penting dalam perusahaan untuk melindungi karyawan dari risiko cedera, penyakit, dan kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat bukan hanya tanggung jawab perusahaan, tetapi juga merupakan hak setiap karyawan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Di era ini, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi, proses produksi, dan meningkatnya tuntutan operasional. Berbagai sektor industri, seperti manufaktur, konstruksi, dan pertambangan, memiliki risiko tinggi yang dapat menyebabkan cedera serius atau bahkan kematian. Sementara itu, sektor layanan juga menghadapi tantangan tersendiri, seperti stres kerja, masalah ergonomi, serta paparan bahan kimia atau biologis.

Di Indonesia, regulasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ada tantangan seperti kurangnya kesadaran tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, keterbatasan sumber daya, serta pengawasan yang belum efektif.

Untuk itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara komprehensif melalui pelatihan, pengawasan, dan evaluasi berkala. Dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dikurangi, serta menciptakan budaya kerja yang lebih peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan bisnis.

Keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja adalah dua faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di berbagai industri, termasuk sektor perkebunan dan kelapa sawit seperti yang dijalankan oleh PT Socfin Indonesia. Dalam konteks perusahaan, perhatian terhadap keselamatan dan

kesehatan kerja dan lingkungan kerja bukan hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga merupakan strategi penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja organisasi.

PT Socfin Indonesia, sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor agribisnis dan kelapa sawit, menghadapi tantangan dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas. Karyawan yang merasa aman dan sehat di lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif terhadap loyalitas, kinerja, dan semangat kerja mereka.

Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada segala tindakan dan prosedur yang diterapkan perusahaan untuk mencegah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis tempat kerja, termasuk kualitas udara, kebersihan, fasilitas, interaksi sosial, dan budaya kerja perusahaan.

Secara keseluruhan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Socfin Indonesia, yang bergerak di sektor perkebunan dan kelapa sawit, menghadapi tantangan besar dalam mengelola aspek keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja karena karakteristik pekerjaan di sektor ini yang berisiko tinggi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Sebagai perusahaan dengan banyak karyawan, terutama di daerah perkebunan yang jauh dari pusat kota, PT Socfin Indonesia perlu memastikan bahwa kondisi keselamatan kerja, fasilitas kesehatan, dan lingkungan kerja yang ada dapat mendukung produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat cenderung lebih puas, termotivasi, dan loyal terhadap perusahaan.

Namun, dalam praktiknya, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi sejauh mana kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan kualitas lingkungan kerja yang diterapkan dapat mencapai tujuan tersebut. Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan semakin mendapat perhatian seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai faktor kunci keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam mengenai dampak keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja sumber daya manusia guna mendukung kelangsungan bisnis perusahaan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat Kecelakaan Kerja yang Masih Terjadi. Seperti kecelakaan yang disebabkan oleh penggunaan alat berat atau tanaman kelapa sawit. Hal ini

dapat mengurangi rasa aman karyawan dan memengaruhi tingkat kepuasan mereka.

2. Kualitas Fasilitas Kesehatan dan Perawatan Karyawan. Kurangnya akses terhadap layanan kesehatan atau terbatasnya fasilitas kesehatan yang dapat mendukung perawatan bagi karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.
3. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja. Misalnya, area kerja yang tidak bersih, ventilasi yang buruk, atau suhu yang ekstrem, yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan.
4. Kualitas Interaksi Sosial di Tempat Kerja. Konflik antar karyawan, komunikasi yang buruk, serta kurangnya dukungan sosial dari atasan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.
5. Kepatuhan Terhadap Regulasi K3. Kurangnya pelatihan atau pemahaman terhadap prosedur keselamatan juga dapat meningkatkan risiko bagi karyawan dan berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja.
6. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan. Budaya perusahaan yang tidak menjadikan keselamatan dan kesehatan sebagai prioritas utama dapat berdampak pada kualitas lingkungan kerja. Ketidakpedulian terhadap kesejahteraan karyawan atau budaya kerja yang tidak mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penulis menetapkan batasan masalah yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Socfin Indonesia.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis dapat menyimpulkan beberapa rumusan masalah diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia?.
- b. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia?.
- c. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia?.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan beberapa rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan beberapa tujuan dari penelitian yang penulis buat diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat penelitian yang diharapkan penulis, diantaranya adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, untuk membantu mengembangkan kerangka pemikiran serta mendorong pemikiran kritis mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya di PT. Socfin Indonesia.

### 2. Manfaat Praktis

#### a) Bagi Peneliti

Memberikan wawasan dan pemahaman kepada penulis mengenai dampak keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Socfin Indonesia.

#### b) Bagi Perusahaan

Memberikan informasi yang berguna untuk mendukung peningkatan program keselamatan dan kesehatan kerja serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Socfin Indonesia.

#### c) Bagi Pembaca

Untuk memperluas wawasan serta menyediakan informasi dan referensi bagi mereka yang tertarik untuk membahas atau melakukan penelitian

serupa, sekaligus meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Fattah (2017:68), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. *Wexley* dan *Yuki* (2016:2-3) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Handoko (2015:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terkait dengan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, *Robbins* dan *Judge* (2018:50) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, di mana individu mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap pencapaian kinerja sebagai faktor penting bagi harga diri mereka serta untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masram dan Muah (2017:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Dengan demikian, kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, karena seseorang bisa merasa puas terhadap satu aspek pekerjaan namun tidak terhadap aspek lainnya. Menurut *Edison et al.* (2016:216), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaji, sifat pekerjaan, peluang promosi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta jaminan keamanan dalam organisasi.

*Griffin dan Moorhead* (2013:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada penurunan tingkat absensi, peningkatan kontribusi positif karyawan, serta dorongan untuk tetap bertahan dalam organisasi. *Afandi* (2018:73) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan efektivitas atau respons emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang menunjukkan seberapa menyenangkan pekerjaan tersebut bagi mereka. Pandangan umum terhadap pekerjaan dapat dilihat dari perbedaan antara harapan pekerja dan kenyataan yang mereka terima.

Menurut *Hasibuan* (2008:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional positif yang mencerminkan kecintaan terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian prestasi kerja. *Greenberg dan Baron* (2003:148) menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya. *Edison* (2019:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, lingkungan kerja, hubungan kerja, kompensasi yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis.

*Herzberg* (1959) dalam *As'ad* (2004:108) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori, yaitu *satisfiers (motivator)* dan *dissatisfiers (hygiene factors)*. *Satisfiers* mencakup faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja, seperti pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karier. Sebaliknya, *dissatisfiers* adalah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan,

supervisi teknis, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status.

Rivai (2009:856) menekankan bahwa kebutuhan manusia sangat bervariasi dan terus berkembang seiring waktu, sehingga manusia akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya dengan berbagai cara. *Mathis dan Jackson* (2009:243) memberikan definisi lebih komprehensif tentang kepuasan kerja, yaitu mencakup reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif seseorang terhadap pekerjaan mereka. Mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja yang mereka alami. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memenuhi hal-hal yang dianggap penting.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi situasional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pada bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016:1-20).

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan, yang langsung mempengaruhi aspek emosional serta perilaku mereka dalam bekerja, termasuk kinerja yang dihasilkan.

### **2.1.2 Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:161-162), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu :

- a) Faktor karyawan yang mencakup kecerdasan (*IQ*), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, pola pikir, persepsi, serta sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, tingkat jabatan (golongan), posisi dalam perusahaan, kualitas pengawasan, jaminan finansial, peluang promosi, interaksi sosial, serta hubungan kerja.

### **2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:82) terdapat lima indikator kepuasan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Pekerjaan. Mencakup berbagai aspek yang dapat memberikan kepuasan bagi seseorang, seperti terpenuhinya elemen yang membuat pekerjaan terasa memuaskan.
- b) Upah. Mengacu pada jumlah bayaran yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, di mana keadilan dan kecukupan upah menjadi faktor penting dalam kesejahteraan karyawan.
- c) Promosi. Berkaitan dengan peluang seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan, yang mencerminkan adanya kesempatan untuk meningkatkan karir selama bekerja.
- d) Pengawas. Individu yang memberikan arahan atau instruksi dalam pelaksanaan tugas.

- e) Rekan kerja. Individu yang selalu berinteraksi selama bekerja, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan atau sebaliknya.

Menurut *Robbins* (2015:181-182), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Kondisi kerja yang mendukung sangat penting, di mana karyawan lebih menyukai lingkungan yang aman, nyaman, dan tidak berbahaya, serta fasilitas yang bersih dan modern dengan peralatan yang memadai.
- b) Gaji atau upah yang layak juga menjadi faktor utama, karena karyawan menginginkan sistem pengupahan dan kebijakan promosi yang dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, keterampilan individu, serta standar pengupahan di komunitas.
- c) Rekan kerja yang suportif juga berperan besar dalam kepuasan kerja, karena bekerja tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas tetapi juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung, serta atasan yang bersikap baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

#### **2.1.4 Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut Nitisemito (2019:89), perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan memperoleh berbagai manfaat, di antaranya :

1. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat.

Menyelesaikan tugas dengan cepat sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sekaligus mengurangi beban yang ditanggung oleh karyawan.

2. Kerusakan dapat dikurangi.

Dengan meminimalkan risiko dalam pekerjaan, perusahaan dapat mengurangi tingkat kerusakan, sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

3. Tingkat absensi dapat ditekan.

Kepuasan kerja memiliki dampak besar terhadap tingkat kehadiran karyawan. Semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan mereka untuk sering absen, karena mereka merasa lebih termotivasi dalam bekerja.

4. Perpindahan karyawan dapat dikurangi.

Karyawan yang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga tingkat perpindahan atau pergantian karyawan dapat diminimalkan.

5. Produktivitas kerja meningkat.

Kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, karena mereka lebih bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

### **2.1.5 Teori Kepuasan Kerja**

Menurut *Wexley* dan *Yuki* dalam Sunyoto (2013:211), terdapat tiga teori kepuasan kerja, diantaranya yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh perbedaan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan dari karakteristik

pekerjaan. Jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan individu menentukan tingkat kepuasan kerja. Jika tidak ada selisih antara harapan dan realitas, maka seseorang akan merasa puas. Sebaliknya, semakin besar kekurangan yang dirasakan dan semakin banyak aspek penting yang tidak terpenuhi, maka tingkat ketidakpuasan pun semakin tinggi.

## 2. Teori Keadilan.

Teori ini menjelaskan kondisi-kondisi yang membuat seorang pekerja merasa bahwa insentif dan keuntungan yang diterimanya dalam pekerjaan sudah adil dan masuk akal. Komponen utama dalam teori ini mencakup input (usaha yang diberikan), hasil (imbalan yang diterima), serta rasa keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan.

## 3. Teori Dua Faktor

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki sifat yang berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Dalam teori ini, karakteristik pekerjaan dibagi menjadi dua kategori, yaitu *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* mencakup aspek-aspek seperti gaji atau upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Sementara itu, *motivators* adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti pencapaian, pengakuan, serta tanggung jawab dalam pekerjaan.

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana kelompok individu bekerja dengan dukungan berbagai fasilitas guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya (Sedarmayanti, 2013:23).

Menurut Sutrisno (2010:141-162), lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, Pawirosumarto (2017:519) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja dianggap baik apabila karyawan merasa aman, nyaman, dan sehat, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal, cepat, dan baik.

Nitisemito (2018:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, seperti kebersihan, musik, dan faktor lainnya. Mangkunegara (2013:105) menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang berkontribusi terhadap kepuasan serta produktivitas karyawan.

*Heizer dan Render* (2015:467) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik, tempat para karyawan bekerja, mempengaruhi kinerja, keselamatan, serta kualitas kehidupan kerja mereka. Sedarmayanti (2013:19) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai semua kondisi berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan suasana kerja yang

harmonis, termasuk interaksi dan komunikasi antara atasan dan bawahan (hubungan vertikal) serta antara sesama karyawan (hubungan horizontal) (Sedarmayanti, 2013:21).

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam aktivitas kerja karyawan. Lingkungan perusahaan yang sedang beroperasi berpengaruh besar terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan adanya perubahan global yang semakin luas, perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang belum pernah dihadapi sebelumnya.

### **2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Sebagai tolak ukur dalam fenomena yang nyata, diperlukan indikator-indikator yang dapat mengonfirmasi keberadaan lingkungan kerja serta berbagai aspek kehidupan yang dapat diamati secara langsung. Indikator ini penting untuk dievaluasi guna memastikan apakah lingkungan kerja telah sesuai dan memberikan dampak positif bagi karyawan. Menurut Afandi (2018:18), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, di antaranya:

1. **Pencahayaan.**

Cahaya yang cukup dan sesuai dapat meningkatkan kecepatan kerja karyawan, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dengan meminimalkan ketegangan mata.

2. **Warna.**

Warna memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, karena dapat memengaruhi kondisi mental karyawan. Penggunaan warna yang

tepat pada dinding dan peralatan kerja membantu menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas.

3. Udara.

Kualitas udara dalam lingkungan kerja sering dikaitkan dengan suhu, sirkulasi udara, serta kelembaban. Faktor ini berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesehatan karyawan.

4. Suara.

Untuk mengurangi kebisingan, peralatan yang menghasilkan suara keras seperti mesin tik, telepon, dan parkir kendaraan perlu ditempatkan di area khusus agar tidak mengganggu karyawan lain dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu, menurut Fachrezi & Khair (2020:111), indikator lingkungan

kerja mencakup beberapa aspek berikut:

1. Fasilitas yaitu sarana dan prasarana yang mendukung kenyamanan serta efisiensi kerja.
2. Kebisingan yang harus dikelola agar tidak mengganggu fokus dan produktivitas karyawan.
3. Sirkulasi udara yang memengaruhi kualitas udara dan kenyamanan dalam bekerja.
4. Hubungan kerja yang mencerminkan interaksi antara karyawan serta dinamika dalam lingkungan kerja.

### **2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:71), salah satu manfaat lingkungan kerja adalah membangun motivasi yang kuat bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Keuntungan bekerja dengan individu yang termotivasi adalah kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara akurat. Hal ini berarti pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan diselesaikan tepat waktu.

### **2.2.4 Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:66), terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang terbagi menjadi lingkungan fisik dan psikologis, yaitu:

1. Faktor Lingkungan Fisik di Tempat Kerja.

Faktor lingkungan fisik merujuk pada segala aspek di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Beberapa di antaranya meliputi:

- a) Ruang kerja yang terencana.

Kesesuaian dalam pengaturan dan tata letak peralatan kerja berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan penampilan karyawan saat bekerja.

- b) Perencanaan pekerjaan.

Aspek ini mencakup penggunaan alat kerja dan prosedur kerja yang sesuai. Penggunaan alat yang tidak tepat dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan.

c) Kondisi di tempat kerja.

Faktor seperti penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, dan suhu ruangan memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

d) Privasi visual dan akustik.

Beberapa pekerjaan membutuhkan ruang kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawan. Privasi dalam konteks ini mencakup hak individu untuk menjaga informasi pribadi, sementara privasi akustik berkaitan dengan kenyamanan dalam mendengar tanpa gangguan suara berlebih.

2. Faktor Lingkungan Psikologis.

Faktor psikologis dalam lingkungan kerja berkaitan dengan interaksi sosial serta struktur organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi:

a) Beban kerja berlebihan.

Tugas yang terlalu banyak dengan waktu yang terbatas dapat menyebabkan tekanan dan stres, sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal.

b) Sistem pengawasan yang tidak efektif.

Ketidakefektifan dalam sistem pengawasan dapat menimbulkan berbagai ketidakpuasan, seperti ketidakstabilan dalam lingkungan kerja dan kurangnya penghargaan atas kinerja karyawan.

c) Frustrasi.

Frustrasi dapat menghambat keberhasilan dalam mencapai tujuan, terutama jika harapan karyawan tidak sejalan dengan harapan perusahaan. Jika kondisi ini terus berlanjut, tingkat frustrasi karyawan akan semakin meningkat.

### **2.2.5 Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:69), lingkungan kerja terdiri dari beberapa aspek yang membentuknya, yaitu:

1. Pelayanan Kerja.

Pelayanan kerja merupakan aspek utama yang harus diberikan oleh setiap organisasi kepada karyawannya. Pelayanan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta membantu menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas dan perilaku kerja yang positif. Beberapa layanan yang diberikan kepada karyawan meliputi:

- a) Pelayanan makan dan minum
- b) Pelayanan kesehatan
- c) Fasilitas pendukung seperti kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya

2. Kondisi Kerja.

Manajemen organisasi harus berupaya menciptakan kondisi kerja yang optimal agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Kondisi kerja yang baik mencakup pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai,

kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna yang mendukung, serta ruang yang cukup untuk pergerakan dan keselamatan karyawan saat bekerja.

### 3. Hubungan Karyawan.

Hubungan antar karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi dan semangat kerja sangat dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. Jika terjadi ketidakharmonisan antara karyawan, maka motivasi dan gairah kerja dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan.

## **2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang bertujuan untuk mencegah kesalahan dan kerusakan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan (Widodo, 2015:240). Secara mendasar, keselamatan merupakan kebutuhan setiap individu dan menjadi naluri alami makhluk hidup sejak awal peradaban manusia. Tanpa disadari, manusia telah mengenal konsep keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya yang ada di sekitarnya (Ramli, 2010:6).

Menurut Kautsar, Swasto, dan Musadieg (2013:3), keselamatan kerja adalah bentuk perlindungan yang mencakup upaya pencegahan terhadap kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan kebutuhan esensial bagi manusia guna melindungi pekerja dari kecelakaan serta bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja.

Kesehatan kerja mengacu pada kondisi kesehatan yang bertujuan untuk memastikan pekerja mencapai tingkat kesehatan optimal, baik secara fisik, mental, maupun sosial, melalui upaya pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, lingkungan kerja, maupun penyakit umum (Widodo, 2015:244). Asmui, Hussin, dan Paino (2012:290) berpendapat bahwa kesehatan kerja merupakan cabang ilmu kesehatan yang bertujuan untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan sosial tenaga kerja agar tetap dalam keadaan sehat.

Hartatik (2014:315) juga menekankan bahwa kesehatan kerja bertujuan untuk mencapai tingkat kesehatan tertinggi bagi pekerja melalui tindakan pencegahan dan pengobatan terhadap gangguan kesehatan akibat pekerjaan maupun lingkungan kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja mencakup kondisi fisik dan mental pekerja yang optimal.

Mangkunegara (2013:105) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik, psikologis, serta peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan dan produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, *Heizer* dan *Render* (2015:467) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor fisik tempat karyawan bekerja, yang berpengaruh terhadap kinerja, keselamatan, serta kualitas hidup mereka.

Fajar dan Heru (2010:206) menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mencerminkan kondisi fisiologis, fisik, dan psikologis pekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedarmayanti (2010:208) menambahkan bahwa

keselamatan dan kesehatan kerja melibatkan pengawasan terhadap tenaga kerja, mesin, material, serta metode kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari cedera.

Dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3), organisasi harus memenuhi beberapa ketentuan yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2010:208), yaitu:

1. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja serta memastikan komitmen dalam penerapannya.
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, dan sasaran keselamatan serta kesehatan kerja.
3. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan mekanisme pendukung untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Mengukur, memantau, serta mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, sekaligus melakukan perbaikan dan pencegahan.
5. Secara berkala meninjau dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja agar kinerja keselamatan dan kesehatan kerja terus berkembang.

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran penting dalam suatu perusahaan karena kecelakaan kerja tidak hanya berdampak pada karyawan tetapi juga menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh sebab itu, penanganan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja harus dilakukan secara serius oleh

semua pihak yang terlibat. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terorganisir dengan baik dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Pelaksanaan yang terorganisir berarti terpenuhinya aspek serta persyaratan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Pasal 3 Tahun 1970. Undang-undang ini mengamanatkan bahwa lingkungan kerja harus sehat dan bebas dari penyakit akibat kerja, baik yang disebabkan oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, maupun psikologis.

### **2.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:162), terdapat tujuh tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawan, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
2. Memastikan perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara optimal dan efektif.
3. Menjaga keamanan seluruh hasil produksi.
4. Menjamin pemeliharaan serta peningkatan kesehatan dan gizi karyawan.
5. Meningkatkan semangat dan partisipasi karyawan dalam bekerja.
6. Mencegah gangguan kesehatan akibat lingkungan atau kondisi kerja.
7. Menciptakan rasa aman dan perlindungan bagi setiap karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta bebas dari risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat kondisi lingkungan kerja.

### **2.3.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sunyoto dalam jurnal yang ditulis oleh Simbolon & Nuridin (2017:5), terdapat beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Pembiayaan kesehatan.
2. Pelayanan kesehatan.
3. Perlengkapan.
4. Prosedur.
5. Tempat penyimpanan barang.
6. Wewenang pekerjaan.
7. Kelalaian.

Sementara, menurut Suma'mur dalam penelitian yang dilakukan oleh W. Widodo & Prabowo (2018:3), indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

1. Alat pelindung kerja.
2. Ruang kerja yang aman.
3. Penggunaan peralatan kerja.
4. Ruang kerja yang sehat.
5. Penerangan di ruang kerja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Aisha Tiara Permata Sari (2016)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia)	Kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori rendah, yaitu sebesar 40,4%.
2	Munir (2014)	Analisa Performance Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. HP Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kondisi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Pelayanan kesehatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
3	Ambarsari (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Total Bangun Persada Tbk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
4	Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, Arik	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	- Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap

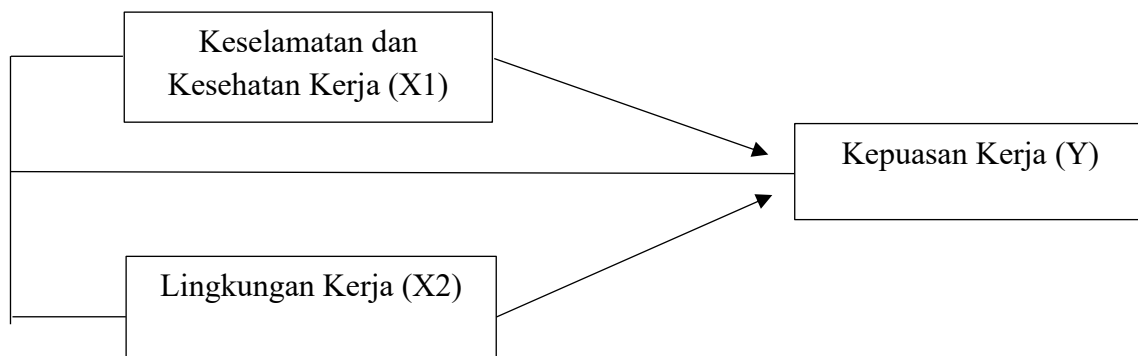
	Prasetya (2017)	terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)	<p>kepuasan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>- Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>- Keselamatan dan kesehatan kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibandingkan kinerja</li> <li>- Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja daripada kepuasan kerja</li> <li>- Kepuasan kerja yang memiliki pengaruh lebih kecil terhadap kinerja</li> </ul>
5	Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>
6	Hesti Nur Aini, Suhermin (2020)	Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>- Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan tidak</li> </ul>

			<p>signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> </ul>
7	May Sarah Abni Tanjung, Romat Saragih (2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>- Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>

## 2.5 Kerangka Konseptual

Untuk memahami permasalahan yang akan dibahas, diperlukan pemikiran yang menjadi dasar dalam menentukan pengaruh, permasalahan, dan aspek lainnya. Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, serta lingkungan kerja yang aman, dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya jaminan keselamatan, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja. Sebaliknya, jika keselamatan dan kesehatan kerja tidak diterapkan dengan baik, terutama di lingkungan kerja yang berisiko tinggi terhadap kecelakaan, kinerja karyawan dapat menurun akibat ketidakpuasan dalam menjalankan tugas mereka.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

- a. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.
- b. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.
- c. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia.