

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis sekarang yang semakin pesat dan ketatnya persaingan antar kompetitor membuat perusahaan terus meningkatkan kemampuan usahanya. Peningkatan kemampuan teknologi informasi saat ini diharapkan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya, sehingga tidak hanya bergantung pada kualitas produk dan jasa, tetapi juga dari segi kualitas layanan, yang lebih mendorong pelanggan untuk membeli produk atau jasa yang ditawarkan. Diantara berbagai jenis perusahaan yang ada, salah satunya yang sering kita temukan adalah perseroan komanditer atau yang biasa disingkat CV (*Comanditaire Vennootschap*). Dalam menjalankan kegiatan produksi, perusahaan tentu tidak lepas dari faktor-faktor produksi. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kegiatan produksi yaitu sebagai penggerak dan pengendali faktor produksi lainnya.

Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan, dimana dalam lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi saat ini, perusahaan harus fleksibel dan tidak lagi bersikap kaku.. Menurut (Rambi, dkk 2015:623), sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh

sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja. (Priansa 2017:312) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Konflik di tempat kerja dan pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, kondisi atau keadaan tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap karyawan baik secara fisik maupun mental. Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari *top of management* sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Peneliti Sasono dalam (Kartikawati 2016:2), (Riandy 2016:1060) dan (Kiki 2018: 52) mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan yang keterkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu mengatur hal-hal yang dapat menimbulkan stres kerja serta berkomitmen meningkatkan kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat serta berdampak pada peningkatan keuntungan perusahaan. Sebaliknya, bila pengelolaan stres kerja buruk serta kinerja menurun dapat

menurunkan kepuasan kerja dan merugikan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2016:51) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Peneliti Simamora (2016:158), Setyadi, dkk (2015:2) dan Renata (2018: 87) mengemukakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang penting untuk diperhatikan Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan, adapun beberapa kendala yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada CV. Bali *Image Collection* yaitu kurangnya kebersihan ruang kerja dan sekitar lingkungan kerja, tidak ada musik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, kondisi ruangan yang cukup panas, kebisingan yang cukup tinggi sehingga mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan, serta pengaturan tempat yang kurang karena penataan peralatan terlalu berdekatan sehingga tidak memberi ruang gerak karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. (Elphiana, dkk,2017:103). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Peneliti (Rejeki 2015;143), (Eggy, dkk 2017:187) dan (Milnawati 2018: 34) mengungkapkan bahwa produktivitas suatu negara selain keadaan demografi penduduk juga ditentukan oleh kegiatan K3-nya (kesehatan dan keselamatan kerja). Karyawan harus dilindungi, dijaga agar tidak sakit/celaka dengan pelaksanaan kegiatan K3 di dunia industri karena terdapat berbagai faktor yang berbahaya di lingkungan kerja, kegiatan ini dikenal juga sebagai kegiatan Higiene Industri (HI).

Kecelakaan kerja dapat terjadi di lingkungan kerja dikarenakan beberapa hal. Kecelakaan kerja dapat disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan kerja yang berlaku atau tidak menggunakan alat pelindung keselamatan kerja. Guna memberikan rasa aman dan nyaman bagi pekerjanya, program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan oleh CV. Bali *Image Collection* adalah dengan melakukan sosialisasi penggunaan mesin dan peralatan yang benar yang dimiliki perusahaan, menyediakan perlengkapan keamanan seperti masker, penutup kepala, dan sarung tangan untuk melindungi karyawan, serta merancang standar operasional kerja pada CV. Bali *Image Collection* untuk mengantisipasi dan mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan pada saat bekerja.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan, adapun beberapa kendala yang berkaitan dengan penerapan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja pada CV. Bali *Image Collection* yaitu masih adanya karyawan yang tidak disiplin seperti tidak menggunakan perlengkapan keamanan saat bekerja, sistem pembuangan sampah dan limbah tidak tepat menimbulkan bau yang tidak sedap, kurangnya fasilitas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), kurangnya fasilitas tabung pemadam kebakaran dan belum adanya pelatihan cara penggunaan tabung pemadam jika terjadi kebakaran, serta pemberian jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan yang diberikan hanya kepada karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun.

CV. Bali *Image Collection* adalah suatu perusahaan yang bergerak

di bidang garmen yang beralamat di Jalan Pasekan Gang Batu Intan 3A No. 33, Batubulan, Kabupaten Gianyar, Bali. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 dimana berkat usaha dan ketekunannya, kini sudah merambah pasar yang luas hingga ke mancanegara. Saat ini, CV. Bali *Image Collection* memiliki karyawandi bidang produksi sebanyak 46 orang yang ditempatkan sesuai kemampuannya. Perjalanan panjang perusahaan banyak mengalami pasang sujhyerurut produksi. Perusahaan senantiasa untuk menghasilkan produk yang berkualitas dengan harga yang kompetitif sehingga mampu bersaing di pasaran dengan produk sejenis yang sudah lebih dulu hadir.

CV. Bali *Image Collection* ini memproduksi pakaian jadi untuk dijual secara eceran dan grosir. Selain itu, perusahaan ini melayani produk pesanan dengan skala besar maupun kecil. Harga yang ditetapkan pun diatur sesuai dengan permintaan pemesan, yaitu meliputi bahan baku yang digunakan, aksesoris tambahan, waktu pengerjaan dan tingkat kesulitan desain yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan fenomena variabel kepuasan. Fenomena stress kerja yang dialami oleh karyawan merupakan salah satu bidang yang dijadikan perhatian utama didalam sebuah organisasi yang mempresentasikan sebagai akibat desakan dari permasalahan yang dihadapi karyawan. Fenomena lingkungan kerja yang terjadi bahwa Lingkungan kerja fisik yang diukur dengan empat indikator yaitu: sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, penggunaan warna. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja

fisik yang dipersepsikan oleh pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Fenomena Keselamatan dan Kesehatan Kerja bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang, “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Bali *Image Collection* di Batubulan, Gianyar”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada CV. Bali *Image Collection* di Batubulan, Gianyar?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada CV. Bali *Image Collection* di Batubulan, Gianyar?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada CV. Bali *Image Collection* di Batubulan, Gianyar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada CV. *Bali Image Collection* di Batubulan, Gianyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada CV. *Bali Image Collection* di Batubulan, Gianyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada CV. *Bali Image Collection* di Batubulan, Gianyar.

#### 1.4 Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan dijadikan sumber informasi dalam usaha mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia dalam dimensi perilaku organisasi dengan kenyataan yang terjadi dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan CV. *Bali Image Collection* terutama pada pengelolaan stres kerja, lingkungan kerja fisik, kebijakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Fakultas/Universitas

Dapat memberi manfaat dan sumbangan pikiran yang

nantinya berguna bagi Almamater, serta sebagai bahan tambahan referensi bacaan di perpustakaan Fakultas/Universitas bagi penelitian sejenis.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Goal-Setting Theory**

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal-setting theory*. *Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019).

##### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

###### **1) Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 :74). Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasannya.

Karyawan yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja (Meithiana 2017:38). Menurut Arif (2016:203), kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Dari pendapat ahli tersebut, dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional tenaga kerja terkait motivasi kerja, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

## **2) Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator yang dijadikan sebagai alat mengukur kepuasan kerja yaitu menurut (Robbins 2016):

### **1) Kepuasan dengan gaji.**

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

### **2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.**

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3) Kepuasan dengan promosi,

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4) Kepuasan dengan sikap atasan,

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5) Kepuasan dengan rekan kerja,

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

### 2.1.3 Stres Kerja

#### 1) Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Yuli Asih dkk 2018:1). Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan.

Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Dari pendapat ahli tersebut, dapat dikatakan stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya di lingkungan kerja.

Tingkat rendah sampai sedang dari stres merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih rendah. Pola U terbalik ini juga memberikan reaksi terhadap stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas. Artinya stres tingkat sedang malahan dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya. Stres juga dapat merusak kinerja.

Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres maka prestasi kerja cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres sudah mencapai puncak yang dicerminkan dengan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres

mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya dan menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

## 2) Indikator Stres Kerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2016 : 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Stres Lingkungan Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan
- 2) Stres Organisasi Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3) Stres Individu Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya, langsung maupun tidak langsung, bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Menurut Sedarmayanti (2017 : 60) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Dessler (2016 : 75) 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 Dessler (2016 : 75) 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.

## **2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Robbins (2017 : 98) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

### **a) 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 berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

### **b) Kebisingan**

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

pegawai.

c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-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 yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) 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. Faktor lain ya

## **2.1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **1) Pengertian Kesehatan Kerja**

Pengertian sehat senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya. Paradigma baru dalam aspek kesehatan mengupayakan agar yang sehat tetap sehat

dan bukan sekadar mengobati, merawat, atau menyembuhkan gangguan kesehatan atau penyakit. Oleh karenanya, perhatian utama di bidang kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin (Sri Rejeki 2016:6).

## **2) Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan menerapkan pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Disamping itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992, Pasal 23 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) disebutkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja secara optimal yang meliputi pelayanan kesehatan dan pencegahan penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja.

### 3) Indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut (Suma'mur dalam Harahap dan Tampubolon, 2017:112), adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

#### a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman.

#### b) Alat dan Bahan Kerja

Alat dan bahan kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan seperti ini dapat terjadi apabila kondisi mesin atau alat serta bahan produksi yang digunakan tidak memenuhi standar atau siap pakai.

#### c) Alat-Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri biasanya diberikan untuk melindungi karyawan ketika mereka bekerja menggunakan alat dan bahan kerja yang berbahaya. Alat-alat pelindung diri harus

diperhatikan apakah fungsinya telah sesuai dengan kondisi dan jenis pekerjaan. Alat pelindung diri juga harus dibuat nyaman mungkin sehingga tidak menghalangi dan tidak mengganggu karyawan saat bekerja.

#### d) Pendidikan dan Pelatihan K3

Faktor penyebab kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan sebenarnya lebih banyak disebabkan oleh *human error* atau kesalahan manusia itu sendiri. Walaupun ada juga faktor kesalahan dari mesin atau alat yang digunakan, tetapi jika karyawan itu lebih waspada dan terampil dalam menggunakannya, resiko kecelakaan itu dapat diperkecil.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian dilakukan oleh Cintia dan Gilang (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, dan tata letak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dari lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja atasan dan bawahan atau antar sesama karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

nonfisik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandung KPPN I. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah ada pembahasan mengenai lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah penambahan pembahasan stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada penelitian sekarang serta perbedaan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian dilakukan oleh Riandy (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan *Surveyor Service* di Samarinda. Penelitian ini berjenis derkiptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah ada pembahasan mengenai stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah penambahan pembahasan lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja pada penelitian sekarang serta perbedaan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya berlokasi di PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan *Surveyor Service*, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV. Bali *Image Collection*.
- 3) Penelitian dilakukan oleh Nastiti (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen. Dimana analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan uji F. Menunjukkan bahwa stres kerja

lingkungan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja organisasi yang menunjukkan variabel stres kerja organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja individu memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi, dan stres kerja individu mempunyai pengaruh yang bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah ada pembahasan mengenai stress kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah penambahan pembahasan lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja pada penelitian sekarang serta perbedaan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya berlokasi di perusahaan Batik Brotoseno Sragen, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV. Bali Image Collection.

- 4) Penelitian dilakukan oleh Rusdiansyah (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda. Hasil pengolahan data diperoleh bahwa hasil koefisien, menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah ada pembahasan

mengenai lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah penambahan pembahasan stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada penelitian sekarang serta perbedaan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya berlokasi di perusahaan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Cv. Bali Image Collection.

- 5) Penelitian dilakukan oleh Sari, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang. Pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah membahas mengenai keselamatan, kesehatan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah membahas mengenai keselamatan, kesehatan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah penambahan pembahasan stres kerja dan lingkungan kerja fisik pada penelitian sekarang dan perbedaan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya berlokasi di PG Kebon Agung Malang, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Cv Bali Image Collection.



UNMAS DENPASAR