

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu, kemudian dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan akan pengadaan, pengebangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pengintegrasian pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penanganan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia yaitu menangani tentang masalah kepegawaian yang mencakup pegawai buruh, supervisor, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam menunjang aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut AF Stoner manajemen sumber daya manusia ialah langkah yang berkelanjutan untuk menempatkan posisi yang dibutuhkan dalam organisasi dengan jabatan yang tepat dan yang diperlukan.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni didalamnya mengatur tenaga kerja dari peranan dan hubungan agar efektif dan efisien dan mewujudkan tujuan sebuah organisasi.<sup>2</sup>

Berbagai pengertian menurut ahli diatas manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya yang utama, yang dilalui dari penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Kajian dalam manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, supaya efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

---

<sup>1</sup> Lijan Poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 8.

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 10.

Dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yaitu:

- a. Sebagai perencana untuk kebutuhan sumber daya manusia,
- b. *Staffing* yang sesuai dibutuhkan perusahaan
- c. sebagai penilaian kinerja
- d. Memperbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja
- e. Pencapaian efektivitas hubungan kerja.<sup>3</sup>

Dalam hal ini pembentukan manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan adanya tenaga kerja manusia yang cakap, terampil dan memiliki kemauan dan kesungguhan mereka akan bekerja efektif dan efisien.<sup>4</sup>

## 2. Beban kerja ( $X_1$ )

### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah serangkaian prosedur kegiatan yang berasal masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini juga bisa diartikan sebagai kondisi pekerjaan dengan segala uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.<sup>5</sup> Dalam segi ergonomi, beban kerja yang harus diterima para pekerja diharuskan sesuai atau seimbang yang dari kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun terdapat keterbatasan pekerja dalam menerima beban kerja tersebut. Kemampuan kerja dari seorang tenaga kerja itu berbeda dari pekerja lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilannya, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang terkait.<sup>6</sup>

Menurut Meshkati, Beban Kerja (*workload*) merupakan perbedaan antara kemampuan bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Pekerjaan

---

<sup>3</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 8.

<sup>4</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 14-15.

<sup>5</sup> Wachid Hasyim, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia", *jurnal EKOMABIS*, Vol.01 (2020.): 87

<sup>6</sup> Tarwaka, dkk, *Ergonomic Industri untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*, (Surakarta: UNIBA Press, 2004), 95.

manusia sendiri mempunyai sifat mental dan fisik, maka dari masing-masing tersebut memiliki beban kerja yang berbeda. Tingkat beban kerja yang tinggi mungkin terjadi apabila tenaga kerja menggunakan energi yang terlalu berlebihan dan terjadilah *overstress* namun jika intensitas beban kerja sangat rendah memungkinkan timbulnya rasa bosan dan jenuh. Menurut Hart dan Staveland, beban kerja ialah sesuatu yang datang dari interaksi dari tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.<sup>7</sup>

Beberapa uraian pengertian tersebut diatas beban kerja disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas dari pekerjaanya yang dilakukan dalam kondisi normal.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut rodhal, Adi Putra, dan Manuaba dalam hubungannya beban kerja mempunyai faktor-faktor yang *mempengaruhinya* diantaranya adalah :

##### 1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor dari beban kerja yang berasal dari luar tubuh tenaga kerja. Contoh dari beban kerja yang faktor dari faktor eksternalnya seperti :

##### a) Tugas – tugas

Tugas ini terbagi menjadi dua yaitu tugas fisik dan mental. Tugas fisik seperti angkat beban yang diangkat, kondisi kerja, sikap kerja alat.dan sarana.kerja alat bantu kerja dan lain-lain. Sementara itu dari tugas kerja dari mental seperti tingkat kesulitan yang dihadapi oleh tenaga kerja yang dapat mempengaruhi emosi pekerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sendiri.<sup>8</sup>

##### b) Organisasi kerja

---

<sup>7</sup> Tarwaka, *Ergonomi Industri*,(Surakarta: Harapan Press,2015), 104

<sup>8</sup> Tarwaka,*Ergonomi Industri*, 105

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh adanya organisasi kerja tersebut seperti dari pembagian waktu bekerja, waktu istirahat, sistem kerja shift. Lama waktu bekerja, sistem pengupahan, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang<sup>9</sup>

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban seperti dari lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis, psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal dari beban kerja merupakan faktor yang berasal dari kondisi pekerja itu sendiri, yang berasal dari terdapatnya reaksi dari beban kerja eksternal. Beban yang didalam tubuh sendiri memberikan dampak yang bisa disebut dengan *strain*. *Strain* tersebut dapat dinilai dari objektif maupun subjektif dari berat atau ringannya, yaitu dengan cara penilaian yang subjektif apabila ada perubahan reaksi psikologis dan terjadi perubahan pada karyawan. Sedangkan penilaian secara objektif terjadi apabila terjadinya reaksi perubahan fisiologis.<sup>10</sup>

**c. Dampak adanya beban kerja**

Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan efek yang kurang baik terhadap karyawan. Kelelahan fisik atau mental bisa berakibatkan beban kerja yang terlalu berat, reaksi yang dapat *ditimbulkan* oleh kelebihan beban kerja seperti reaksi emosional contohnya adanya sakit kepala, terjadinya gangguan pencernaan dan mudah terpancingnya amarah. Adapun sebaliknya jika beban kerja yang terlalu sedikit dapat menimbulkan efek dari karyawan tersebut seperti terjadinya pengulangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Sifat rasa bosan waktu bekerja yang dilakukan karyawan akibat sedikitnya aktivitas mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan yang

---

<sup>9</sup> Tawaka, *Ergonomi Industri*, 105

<sup>10</sup> Tarwaka, *Ergonomi Industri*, 106

dilakukan karyawan sehingga dapat membahayakan karyawan.<sup>11</sup>

#### d. Pengukuran beban kerja

Beban kerja bisa diukur menjadi 2 yaitu pengukuran beban kerja fisik dan pengukuran kerja mental.

##### 1) Beban kerja fisik

Menurut Astrand dan Rodhal (1977), terdapat dua metode dalam penilaian beban kerja fisik yaitu dengan cara penilaian langsung dan tidak langsung. Pengukuran langsung ini dilakukan dengan mengukur energi yang dikeluarkan melalui asupan oksigen selama bekerja. Dari bekerja yang dilakukan, semakin berat beban kerja maka semakin banyak energi yang dikeluarkan. Sedangkan metode pengukuran tidak langsung yaitu dengan menghitung denyut nadi selama masa kerja.<sup>12</sup>

##### 2) Beban kerja mental

Pengukuran beban kerja mental lebih sulit dibandingkan dengan pengukuran kerja fisik. Secara fisiologis, pekerjaan yang dilakukan dalam menggunakan mental mungkin saja terlihat ringan atau mudah maka dari itu kebutuhan kalori untuk aktivitas mental lebih rendah. Akan tetapi dalam segi moral dan tanggung jawab, aktivitas mental lebih membutuhkan tenaga kerja yang berat dibandingkan tenaga fisik.

#### e. Indikator beban kerja

Menurut Irwandy Beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas setiap pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. *pendefinisian* operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yang diadopsi Arika adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Maneggio: Jurnal Ilmu Magister Manajemen* Vol. 2 No. 2 (2019): 172

<sup>12</sup> Tarwaka, *Ergonomi Industri*, 108

<sup>13</sup> I Gede Mahenarwan dan Ayu desi I, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar", *E-jurnal manajemen UNUD*. Vol. 4. No. 11. (2015):

- 1) Tugas fisik (sikap kerja) termasuk dalam indikator ini dikarenakan diukur dari jawaban responden tentang moralitas karyawan saat bekerja.
- 2) Tugas mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi karyawan, dll.) Indikator ini masuk berdasarkan jawaban responden sebagai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.
- 3) Waktu kerja karyawan dan waktu istirahat Indikator ini diukur dari jawaban orang yang diwawancarai untuk bekerja dan waktu istirahat yang disediakan oleh Perusahaan.
- 4) Shift kerja pengukuran dalam indikator ini dari jawaban responden terhadap program gerakan kerja yang diberikan oleh karyawan.
- 5) Pendelegasian tugas dan wewenang Indikator ini diukur oleh orang yang diwawancarai oleh orang yang diwawancarai kepada otoritas dan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.
- 6) Faktor somatik (kondisi kesehatan) Indikator ini diukur dari respon responden akan keberadaan atau jaminan kesehatan.
- 7) Faktor Psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dll) Indikator ini diukur dari jawaban narasumber akan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

**f. Beban kerja menurut islam**

Dalam islam sendiri mempunyai Alquran sebagai petunjuk dan pedoman bagi seluruh umat manusia, selain itu juga alquran sebagai obat dalam mengatasi segala permasalahan hidup yang dialami oleh manusia. Dalam melakukan pekerjaan beban kerja merupakan masalah yang sedang dialami oleh karyawan itu seperti mempunyai tekanan dan beban tanggung jawab yang berlebih dan mengakibatkan masalah atau stress terhadap karyawan tersebut. Dalam islam diajarkan untuk berpikiran positif dalam menjalankan hidup adanya suatu beban harus dilakukan dengan baik, hal tersebut dijelaskan dalam Al-Quran di QS Al- Insyirah ayat 5-6.



فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : “*Karena Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya setelah kesulitan ada Kemudahan*”<sup>14</sup>

### 3. Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (X<sup>2</sup>)

#### a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan berasal dari kata dasar “sehat” dalam bahasa inggris *health* bermakna tentang seseorang yang tidak hanya terbebas dengan dari penyakit, terdapat juga sehat fisik, mental, sosial. Menurut WHO pada tahun 1948, kesehatan merupakan kondisi fisik, mental, dan sosial yang sejahtera dan tidak memiliki penyakit atau kelemahan. Kemudian WHO tahun 1986 terdapat dalam piagam Ottawa kesehatan merupakan sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan hidup. Kesehatan merupakan konsep positif yang memprioritaskan sumber daya sosial dan pribadi, serta daya fisik. Dalam UU no 23 tahun 2004 kesehatan ialah kondisi dimana tubuh merasakan kesejahteraan baik fisik, jiwa sosial, dan mental yang mengharuskan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.<sup>15</sup>

Definisi kesehatan kerja dalam ilmu kesehatan dan prakteknya yaitu memiliki tujuan para pekerja atau masyarakat pekerja mempunyai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam fisik serta mental, dan sosial dengan usaha *preventif* dan *kuratif*, kepada penyakit ataupun gangguan kesehatan yang disebabkan dari faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, atau berasal dari penyakit-penyakit umum.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Al-Quran Surat Al-Insyirah Ayat 5 dan 6, *Alquran dan Terjemahan*, (Surabaya: Halim Publisng,2014), 596.

<sup>15</sup> Lijan Poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 363.

<sup>16</sup> Sri Redjeki, “*Kesehatan dan Keselamatan Kerja*”, (Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia”, 2016), 6-7

## b. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan dalam bahasa Inggris artinya *safety* yang dimaknai dengan kondisi bebasnya seseorang dari kondisi kecelakaan (*accident*). Hal ini keselamatan merupakan pendekatan dan keilmuan serta dalam prakteknya mempelajari tentang berbagai terjadinya faktor dan proses terjadinya kecelakaan dan berusaha meminimalkan terjadinya kecelakaan yang tidak diharapkan. Menurut Silalahi dan Rumondang keselamatan merupakan usaha dalam melakukan pencegahan setiap sesuatu yang dilakukan berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja.

Keselamatan makna dari filosofi merupakan ajaran dan upaya dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik dan jasmani ataupun rohani kepada setiap tenaga kerja dan manusia umumnya. Menurut sisi keilmuan dimaknai dengan sebuah kesadaran dan menerapkan dalam melakukan pencegahan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja atau hal buruk lainnya dari pekerjaan tersebut. Dari pengertian tersebut keselamatan kerja merupakan sebuah variabel penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar kebijakan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, dan dalam situasi yang nyaman, dan karyawan dapat bekerja secara optimal serta mempunyai motivasi yang tinggi.<sup>17</sup>

## c. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan menurut Mangkunegara merupakan gagasan dan usaha dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani tenaga kerja khususnya dan manusia, hasil karya, dan budaya kepada masyarakat yang adil dan makmur. Sementara Ridley John yang dikutip dari Bobby Shiantosia mengartikan bahwa K3 adalah keadaan tenaga kerja secara sehat serta aman bagi pekerjaannya, masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Lijan Poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 362.

<sup>18</sup> Lijan Poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : 365.



Dalam segi keilmuan K3 dijelaskan adalah ilmu yang penerapannya suatu usaha dalam pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, pencemaran lingkungan, dan peledakan.<sup>19</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Kementerian Tenaga Kerja ialah langkah dan gagasan yang dijalankan kemudian dilaksanakan untuk mencegah, menanggulangi, serta meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, menganalisis, dan pengendalian bahaya dengan secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang K3.

#### **d. Tujuan K3**

Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- 1) Para karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai perlindungan fisik, sosial dan psikologis.
- 2) Pemanfaatan dan penggunaan barang untuk perlengkapan dan peralatan kerja dipakai dengan baik dan efektif.
- 3) Pemeliharaan semua hasil produksi supaya terjamin keamanannya.
- 4) Terdapatnya jaminan pemeliharaan dalam upaya peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- 5) Supaya meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi saat kerja
- 6) Terhindarnya gangguan kesehatan yang berasal dari lingkungan dan kondisi kerja
- 7) Supaya karyawan mempunyai rasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

#### **e. Manfaat Adanya Program K3**

Adanya program sistem Manajemen K3 di perusahaan itu sudah memberikan hal baik kepada karyawan, karyawan merasa mendapatkan perlindungan dan jaminan dalam keselamatan, keamanan dan kesehatan selama bekerja dan karyawan diharapkan bisa

---

<sup>19</sup> Wowo Sunaryo Kuswana, "*Ergonomi dan K3*", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 23.

memberikan respon positif dengan kepuasan dan loyalitas selama terhadap perusahaan.<sup>20</sup>

Penerapan sistem manajemen K3 dalam perusahaan ini sudah menjadikan jalinan yang baik untuk menjalankan program pemerintah dan peraturan perundang undangan yang telah berlaku dalam mengatur ketenagakerjaan. Pembentukan program Manajemen K3 dalam perusahaan ini juga dilakukan dalam perusahaan untuk melakukan pencegahan dalam hal yang ketidaksesuaian, seperti dalam menerapkan pencegahan terjadinya kecelakaan, kerusakan ataupun sakit dalam bekerja.

Karyawan yang terjamin dari adanya perlindungan program manajemen K3 ini akan merasa aman dan disaat bekerja akan lebih optimal untuk melakukan tugas kerjanya dan akan berdampak dari output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Proses penerapan program K3 ini dimulai dari manajemen puncak dalam perusahaan. Manajemen puncak perusahaan mengatur dan menetapkan jenis sistem manajemen K3 yang dilakukan, dan penetapan dalam aturan K3 ini dinyatakan dengan jelas kemudian itu disosialisasikan kepada seluruh orang yang berkepentingan dalam perusahaan.<sup>21</sup>

#### **f. Indikator Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Deny Nurhidayanti dikutip dari Dassler indikator kesehatan kerja adalah

1. Keadaan karyawan  
Hal ini keadaan yang dialami oleh karyawan selama beraktifitas kerja
2. Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas para karyawan

---

<sup>20</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hal.139

<sup>21</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hal.141

### 3. Perlindungan Kerja

Perlindungan ini dimaksudkan adalah pemberian fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mensejahterakan karyawan.

Indikator dari keselamatan kerja adalah

#### 1. Lokasi kerja

Lokasi kerja dimana tempat para karyawan melakukan aktivitas kerjanya dan secara fisik ruang kerja yang memiliki sirkulasi udara yang banyak

#### 2. Mesin dan Peralatan

Serangkaian kegiatan pengoperasionalan dalam melakukan kegiatan proses produksi baik mesin berkapasitas ringan, sedang dan berat.<sup>22</sup>

### g. Program K3 dalam Islam

Dalam islam bekerja merupakan suatu yang sangat dianjurkan untuk dilakukan, dan untuk mencari ridha Allah SWT. Islam tentang ketenagakerjaan ini hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja adalah mitra kerja, atas dasar tersebut perusahaan wajib memberlakukan pekerjaan dengan sebaiknya seperti menjaga perusahaan mereka sendiri. Program K3 terdiri dari dua subjek yaitu kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan merupakan hal yang utama yang menjadi dasar agar dapat beraktivitas atau bekerja secara optimal. Hal lain tentang keselamatan kerja yang belum dipastikan sebelumnya, perlu adanya pencegahan agar tidak menambah atau memperparah akan terjadinya suatu kecelakaan kerja. Pencegahan akan kecelakaan kerja ini menjadi tanggung jawab perusahaan dan kehati-hatian karyawan saat bekerja, Penggunaan sistem kerja yang sesuai standard operasional kerja yang ditetapkan perusahaan dapat meminimalkan risiko. Dalil alquran

---

<sup>22</sup> Deni Nurhidayanti, "Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Perawat", *JOM FISIP* Vol. 4 No. 1 (2017): 4.

yang menyiratkan tentang menjaga keselamatan kerja hal yang wajib di surat Al-Baqarah ayat 195.<sup>23</sup>

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam binasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.

#### 4. Lingkungan kerja (X<sup>3</sup>)

##### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam setiap perusahaan lingkungan kerja yaitu hal yang harus diperhatikan oleh bagian manajemen. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi para karyawan dalam bekerja baik bidang perusahaan bagian produksi barang atau dibidang jasa. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari perkakas dan bahan yang dihadapi, keseluruhan kondisi lingkungan sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya, metode yang digunakan perusahaan untuk para karyawan, dan semua peraturan yang telah dibuat oleh individu maupun kelompok para karyawan.<sup>24</sup>

Sedangkan menurut (Wursanto, 2009) lingkungan kerja merupakan semua hal yang berkaitan dengan fisik dan psikis yang mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan, suasana lingkungan yang baik ketika karyawan

---

<sup>23</sup> Achmad Rizal, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pabrik Gula Kebonagung Malang" (SKRIPSI, UIN Malik Ibrahim Malang, 2017),36

<sup>24</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung, Mandar Maju, 2011), hal

melakukan kegiatan dengan sehat aman dan optimal serta nyaman.<sup>25</sup>

Menurut Nitisemito dalam Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair Lingkungan kerja kategori baik apabila para karyawan dapat melaksanakan aktivitas kerja secara aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang terdapat di sekeliling para pekerja yang memperoleh pengaruh baik dalam dirinya untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan seperti music, penerangan music dan lain-lain.<sup>26</sup>

Dari pengertian berbagai ahli diatas disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan semua yang ada dalam sekitar karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi diri saat menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan pada perusahaan dalam kondisi aman nyaman dan maksimal.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan atau kondisi yang berwujud terdapat dalam lingkungan tempat kerja, dan akan mempengaruhi tenaga kerja dari langsung maupun tidak langsung. Karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik secara optimal dapat dipengaruhi oleh lingkungannya, Apabila lingkungan yang tidak sesuai atau mengganggu dapat memberikan rasa yang tidak nyaman bagi para karyawan atau pekerja itu sendiri.<sup>27</sup>

Lingkungan kerja fisik terdapat dua kategori yaitu :

---

<sup>25</sup> Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Maneggio: Jurnal Ilmu Magister Manajemen* Vol. 2 No. 2 (2019): 173

<sup>26</sup> Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervenin", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, No. 1(2018): 62.

<sup>27</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 26- 28

- a) Lingkungan kerja Langsung yang berkaitan para pekerja seperti : pusat kerja, kursi meja, dan sebagainya.
  - b) Lingkungan umum atau lingkungan perantara seperti rumah, kantor pabrik, sekolah, sistem alur jalan raya dan lain-lain.<sup>28</sup>
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti mengemukakan dalam Erlina Kristiani lingkungan kerja non fisik yaitu apapun hal yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan. Hubungan pekerjaan disini menyangkut dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan yang sama jabatan, dan hubungan antara bawahan.<sup>29</sup> Lingkungan kerja non fisik bisa disebut dengan lingkungan kerja *psikis*, menurut Wursanto dalam penelitian Muhraweni, dkk. Lingkungan kerja psikis ini, tidak berhubungan dengan alat atau mesin melainkan berhubungan atau menjalin komunikasi dengan sesama manusia, jadi lingkungan kerja ini tidak dapat ditangkap dan diterima pada panca indera manusia tetapi dapat dirasakan akan keberadaanya dari sifat dan perilaku karyawan.<sup>30</sup>

Hal yang dapat mempengaruhi pada lingkungan kerja non fisik seperti:

- 1) Struktur kerja, kejelasan dalam struktur kerja harus baik dan tidak membingungkan
- 2) Perhatian dan dukungan pimpinan, pimpinan disini berkontribusi langsung oleh para pekerja. Pemimpin yang baik dapat mengarahkan, meyakinkan, dan memperhatikan pekerjaan

---

<sup>28</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 26.

<sup>29</sup> Erlina Kristiani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja", *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 5 No. 1 (2017): 3.

<sup>30</sup> Muhraweni, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan terhadap kepuasan kerja pegawai bag. Sekretariat daerah Kab.Suppeng", *Jurnal Mirai Manajemen* vol.2 no. 2, 2017: 59



bawahannya serta dapat menghargai kerja dari para pekerja.

- 3) Tanggung jawab, tanggung jawab bukan hanya dimiliki oleh pimpinan tetapi tanggung jawab adalah kewajiban dari semua pekerja supaya dapat terselesainya pekerjaan masing-masing dari mereka.
- 4) Komunikasi, kelancaran komunikasi yang baik dan terbuka baik dari sesama jabatan maupun komunikasi antara atasan bawahan, bawahan dengan atasan.
- 5) Kerjasama tim, apabila pekerjaan yang dilakukan secara bersama haruslah kompak untuk menghasilkan kerja yang optimal.<sup>31</sup>

#### c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Adapun Faktor yang dapat mempengaruhi dibentuknya lingkungan kerja menurut dr Sedarmayanti adalah sebagai berikut:<sup>32</sup>

##### 1) Penerangan atau cahaya yang di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya memberikan pengaruh terhadap proses dalam bekerja. Penerangan berguna untuk memberikan kelancaran dan keselamatan pada saat bekerja, dalam hal ini cahaya harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mengatur pencahayaan. Penerangan yang kurang akan mengakibatkan penglihatan yang tidak jelas, buram dan akan mengganggu proses selama bekerja sehingga kegiatan dalam tujuan organisasi tidak tercapai.

Penerangan atau pencahayaan dapat dibagi menjadi 2 yaitu,

- a) Cahaya alam atau dari cahaya itu sendiri seperti cahaya yang berasal dari sinar matahari
- b) Cahaya buatan, yaitu cahaya yang berasal penerangan buatan dibantu listrik atau lainnya seperti lampu.

---

<sup>31</sup> Lucky Wulan Analisa, "Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang" (disertasi, Universitas Semarang, 2011), 25-26.

<sup>32</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 28.

## 2) Temperatur di tempat kerja

Setiap manusia mempunyai keadaan temperatur yang berbeda-beda dalam kondisi yang normal. Dalam menyesuaikan diri ini terdapat batas yaitu apabila tubuh manusia menyesuaikan dirinya apabila temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal.

Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri untuk mengatur temperatur dalam tubuh mereka karena manusia dapat melakukan proses konveksi, radiasi, dan penguapan jika terjadi kekurangan atau kelebihan panas. Setiap karyawan mempunyai kemampuan adaptasi dalam temperatur yang berbeda-beda tergantung daerah pegawai itu hidup.

## 3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban yaitu besarnya kandungan air yang terkandung dalam udara dimana termasuk faktor yang berpengaruh pada kemampuan manusia. Apabila dalam suatu kondisi dengan suhu sangat panas dan meningkatnya kelembaman, maka akan terjadi menurunnya panas pada tubuh manusia dan juga menimbulkan denyut jantung semakin cepat.

## 4) Sirkulasi udara

Kesehatan tubuh dapat terganggu apabila sirkulasi udara kotor dan kurangnya oksigen yang menimbulkan kelelahan. Selain itu, jika kadar oksigen berkurang atau terkontaminasi gas berbahaya akan menimbulkan terganggunya dalam bekerja, sirkulasi udara dapat dikonservasi melalui tanaman yang ada di sekitar kerja. Tanaman dapat menghasilkan oksigen yang dibutuhkan tubuh manusia serta memberikan rasa kesegaran pada tubuh sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh karena kelelahan setelah bekerja.

## 5) Kebisingan ditempat kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan konsentrasi sangat dibutuhkan, salah satu yang mengganggu konsentrasi merupakan kebisingan. Suara bising dalam waktu yang panjang dapat mempengaruhi dan

mengganggu proses bekerja sehingga produktivitas kerja menurun. Terdapat tiga aspek yang menentukan kualitas tingkat gangguan bunyi kepada manusia seperti lamanya kebisingan, intensitas kebisingan dan frekuensi kebisingan.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran berasal dari alat yang bisa dirasakan oleh pegawai yang dapat mengakibatkan hal yang tidak diinginkan. Getaran ini yang ditimbulkan dari suatu alat mempunyai besar dan yang ditentukan dari intensitas (meter/detik) dan frekuensi (getaran/detik). Kategori hal yang dapat mengganggu tubuh selama terjadi getaran mekanis seperti konsentrasi yang berkurang, kelelahan, dan timbulnya beberapa penyakit.

7) Bau bauan di tempat kerja

Pencemaran yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan terganggunya karyawan disaat melaksanakan kewajibanya dalam melaksanakan tugas. Apabila bau atau pencemaran di tempat kerja terjadi terus-menerus akan mengakibatkan produktivitas dalam bekerja turun karena bau pencemaran tersebut.

8) Penataan warna ditempat kerja

Warna yang ada dalam tempat kerja perlu dirancang dengan baik dikarenakan pewarnaan dalam ruangan mempunyai sifat dan pengaruh terhadap perasaan seseorang. Tabel dibawah merupakan contoh warna yang dapat mempengaruhi parasaan munusia .

**Tabel 2. 1 Contoh Warna dalam Ruangan**

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang/ kerja
a) Merah	Dianamis, terangsang, dan paas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sapintas

b) Kuning	Keagungan bebas hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsung urat syaraf mata	Gang gang jalan lorong
c) Biru	Tenang tentram, sejak	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan warna, akan tetapi tidak hanya dengan warna saja, dekorasi ini berkaitan dengan hiasan, mengatur tata letak dan lainnya dalam bekerja. Tata letak yang baik dan berkesinambungan akan memudahkan untuk kegiatan proses bekerja dan efisien.

10) Music di tempat kerja

Menurut ahli, music dapat membangkitkan dan merangsang suasana tepat bekerja dan memberikan dampak semangat atau suasana tenang tergantung alunan music yang diputar, meskipun begitu music yang tidak sesuai berakibat terganggunya konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja.

Keberadaan Satuan Petugas Pengaman (SATPAM), sangat dibutuhkan di setiap masing-masing perusahaan, hal itu dikarenakan untuk pencegahan dan memberikan rasa aman kepada seluruh karyawan saat bekerja.

**d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut sedarmayanti lingkungan kerja mempunyai beberapa indikator yaitu:

1. Penerangan

Keadaan dimana aktifitas bekerja membutuhkan cahaya sebagai penerangan. hal inilah yang

menjadikan penerangan penting dalam proses produksi.

2. Suhu Udara

Suhu udara yang diperlukan dalam ruangan, yaitu suhu yang tidak panas dan tidak terlalu dingin, yang memberikan efek kepada tubuh pegawai. Selain suhu, sirkulasi udara atau keluar masuknya udara juga harus diperhatikan.

3. Suara bising

Suara yang ditimbulkan oleh mesin atau lainnya harus dikontrol agar tidak mengganggu efektifitas para karyawan.

4. Warna

Warna dalam ruangan akan memberikan suasana yang berbeda dalam bentuk warna apa. Masing-masing memiliki perbedaan dan arti, hal inilah perusahaan memberikan warna agar memberikan efek positif kepada karyawan.

5. Ruang gerak yang perlukan

Posisi gerak yang tidak mengganggu karyawan satu dengan lainnya.

6. Kemampuan bekerja

Hal ini bagaimana karyawan mampu menyelesaikan tugas dari kerjaan yang telah diberikan dengan rasa senang, aman dan nyaman

7. Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya

Hubungan yang baik dapat mewujudkan tujuan organisasi, tidak hanya dengan atasan, sesama karyawan juga menjaga hubungan baik.<sup>33</sup>

**e. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam**

Lingkungan kerja islam diartikan keberadaan akan sikap karyawan maupun sesesoran dalam lingkungan kerja itu sendiri. Definisi lingkungan kerja islam yaitu manusia yang saling melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan peran di aktifitasnya dan dapat

---

<sup>33</sup> A. Aji Tri Budianto dan Amalia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gas Negara(persero)Tbk", *Jurnal Ilmiah* 3, No. 1 (2015). 108

tercapai kebahagiaan dalam dunia maupun akhirat.<sup>34</sup> Dalil Alquran mengenai lingkungan kerja terdapat didalam surat Al-Qhasas ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ

اللَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (Kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Kandungan ayat alquran diatas merupakan terdapat pesan yaitu hidup secara berimbang yaitu mengutamakan kebahagiaan akhirat dalam diri, kemudian mensyukuri akan nikmat allah yang telah diberi dan diridhai-Nya sebagai bekal dalam kehidupan akhirat, selain itu berbuat baiklah kepada sesama makhluk dan jangan saling menjelek-jelekan. kemudian terdapat larangan manusia hidup didunia jangan membuat kerusakan, tidak hidup semena-mena dan menjaga lingkungan.

## 5. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa ahli memaparkan pengertian mengenai kepuasan kerja seperti menurut Keith Davis mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan serta emosi senang atau tidak senangnya yang dialami karyawan saat bekerja. Hal ini juga

<sup>34</sup> Muhammad Tolhah Hasan, *Islam dalam Perspektif Sosio Kultural*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), 19.



didukung oleh Wexley dan Yuki dimana kepuasan kerja merupakan cara karyawan dalam menanggapi dalam pekerjaannya. Selain itu Steve M. Jex menuturkan kepuasan kerja merupakan tahap emosi lunak yang positif terhadap seorang pekerja kepada kondisi dan suatu dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja berhubungan langsung dengan karyawan yang menyikapi terhadap pekerjaannya. Serta menurut Mangkunegara kepuasan kerja merupakan salah satu yang dialami terhadap pribadi pekerja yang menyokong atau tidak menyokong dalam pekerjaannya atau keadaan dirinya.<sup>35</sup>

Dari beberapa pengertian para ahli diatas mengenai kepuasan kerja merupakan segala perasaan diri pekerja terhadap pekerjaannya oleh upayanya dan didorong oleh sesuatu eksternal berdasarkan kondisi, hasil serta pekerjaan itu sendiri.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor pegawai dimana hal ini berkaitan dengan intelektual, kapabilitas, usia, jenis kelamin, keadaan badan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kecerdasan emosional, ideologi, pandangan dan profesionalitas kerja.
- 2) Faktor pekerjaan seperti tipe pekerjaan, manajemen organisasi, pangkat dan peran, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, peluang promosi, hubungan sosial dalam bekerja.<sup>36</sup>

#### **c. Teori kepuasan kerja**

Terdapat beberapa teori yang membahas mengenai kepuasan kerja yaitu:

- 1) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori nilai ini berfokus pada segala hasil apresiasi tanpa mempertimangkan latar belakang mereka. Sehingga, kunci dalam kepuasan kerja menurut teori nilai ialah perbedaan tentang tipe

---

<sup>35</sup> Lijan Poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 302.

<sup>36</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya

pekerjaan yang dimiliki dengan apa yang diinginkan. Dalam hal ini maka semakin besar perbedaannya begitu juga semakin rendah akan tingkat kepuasan kerjanya. Dampak yang dihasilkan dari teori ini ialah pada pekerjaannya yang harus dimobilisasi agar tercapainya kepuasan kerja.

Kelemahan dari teori ini adalah pada kenyataannya kepuasan pribadi didasarkan oleh *individual difference*. Sedangkan, tidak adanya keterkaitan antara jumlah kompensasi dan tingkat kepuasan maka lebih besar konflik dengan realitas<sup>37</sup>

## 2) Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Dalam organisasi pada kepuasan kerja perlu adanya keseimbangan dan pemerataan. Dalam teori keseimbangan terdapat batasan dalam menilai seperti input, hasil dan pemeriksaan terhadap individu.

Input adalah nilai sesuatu yang diperoleh untuk membantu pelaksanaan saat bekerja. Misalnya pelatihan, pengalaman, keterampilan dan tenaga.

Hasil adalah suatu nilai yang diakui dan dapat dirasakan oleh perwakilan, seperti kompensasi atau upah, motivasi dan lain-lain.

Pemeriksaan individu adalah karyawan di-organisasi yang sama, dan karyawan organisasi berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Dalam teori ini puas tidak puasnya karyawan dihasilkan dari membandingkan yang dilakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Diketahui apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai akan merasa puas. Sebaliknya apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

## 3) Teori perbedaan

Teori yang dipaparkan oleh Porter, ia mengemukakan pendapat bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan

---

<sup>37</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 305.

dirasakan karyawan. Jika karyawan memperoleh apa yang mereka harapkan mereka akan puas, namun berbalik jika karyawan memperoleh lebih rendah apa yang mereka harapkan maka terjadi ketidakpuasan.<sup>38</sup>

4) Teori pemenuhan kebutuhan

Dalam teori ini, kerja yang dilakukan karyawan tergantung apabila terpenuhi tidaknya dalam kebutuhan karyawan tersebut. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka puas pula mereka dalam bekerja.

5) Teori pandangan kelompok

Teori ini mengemukakan kepuasan kerja tergantung dalam beberapa hal antara lain, proses pemenuhan, kelompok yang dirasa mampu menjadi rujukan. Kelompok rujukan ini yang dijadikan sebagai referensi atau tolak ukur dalam mengapresiasi pribadi maupun lingkungannya.

6) Teori dua faktor

Teori ini dari Frederick Herzberg, yaitu memaparkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi perasaan puas atau tidaknya yakni faktor perawatan dan faktor permotivasi.

**d. Cara pegawai mengungkapkan ketidakpuasan**

Ketidakpuasan karyawan dapat dijelaskan berbagai cara. Menurut Robbins, response didefinisikan seperti

- 1) *Exit* dimana pribadi memiliki sifat yang mengarah untuk keluar dari organisasi dengan meminta pindah posisi atau mengajukan resign
- 2) *Suara (Voice)* : melakukan perbaikan dengan mencoba menghidupkan dan membangun seperti berdiskusi tentang permasalahan terhadap atasan serta bentuk – bentuk kegiatan serikat buruh
- 3) *Kesetiaan* : pasif tapi memiliki sikap mengharap baik dalam segala hal untuk menunggu baiknya suatu situasi, seperti merawat organisasi dalam

---

<sup>38</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 307.

menyelesaikan kritik eksternal dan yakin bahwa perusahaan dapat mengatasi dengan tepat

- 4) Pengabaian (*neglect*): merupakan sikap ketidakpedulian dengan membiarkan permasalahan seperti mangkir atau sengaja menunda pekerjaan
- 5) Kesehatan : kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan yang memungkinkan untuk saling menguatkan sehingga meningkatkan dari satu lalu menyebar ke yang lain serta juga sebaliknya apabila terjadi penurunan dari satu maka akan membuat efek yang buruk.

#### e. Indikator Kepuasan kerja

Dalam kepuasan kerja tolak ukur ini mempunyai standarisasi yang berbeda-beda dikarenakan setiap manusia mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda. Indikator dalam kepuasan kerja dapat dihitung dengan parameter – parameter antara lain kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil, sehingga kepuasan kerja karyawan relative teratur, akan tetapi apabila berbanding terbalik kedisiplinannya, moral kerja serta turnover besar, maka kepuasan kerja karyawan berkurang.<sup>39</sup>

Dimensi dan indikator kepuasan kerja yang menurut Luthans di jurnal Anik Hermingsih dan Desti Purwanti adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri  
Dari sisi pekerjaan ini apakah karyawan bisa membuat kesempatan belajar dan tanggung jawab serta karyawan yang merasa tugas yang diberikan menarik
- 2) Upah  
Gaji yang diterima cukup atau setara tenaga yang dikeluarkan disaat melakukan aktivitas pekerjaan.
- 3) Kesempatan Promosi  
Kenaikan jabatan yang dilakukan oleh organisasi yang ditujukan kepada karyawannya.

---

<sup>39</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 222.

- 4) Pengawasan  
Pengawasan atasan diperlukan untuk membantu pegawai yang memerlukan bantuan teknis dan memberikan dukungan dengan sikap yang diterima.
- 5) Rekan Kerja  
Secara sosial rekan kerja berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya
- 6) Suasana Kerja  
Suasana dan kondisi pekerjaan yang bagus, bebas dari bahaya dan nyaman sehingga membuat para karyawan lebih bergairah dan bergembira dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.<sup>40</sup>

## 6. Kepuasan Kerja dalam Islam

Dalam islam bekerja merupakan sebuah pencarian anugrah bernilai ibadah dan harus dijadikan pertimbangan dalam hidup. Karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan tugasnya dengan sebaik mungkin, selain jenis pekerjaan yang dilakukan itu adalah amanat yang harus dilaksanakan dengan baik karyawan harus *memperhatikan* adanya hal-hal yang mempengaruhi agar memperoleh kepuasan kerja. Tanpa adanya kepuasan kerja, para karyawan akan bekerja tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak akan tercapainya tujuan yang dicapai. Berbeda dengan karyawan yang merasa puas dengan fasilitas yang disediakan untuk menunjang pekerjaan, mereka akan puas dan melakuakn kerjanya dengan lebih baik dan ikhlas.<sup>41</sup>

Nilai keikhlasan para karyawan disaat melaksanakan tugasnya merupakan kompetensi moral yang ada dalam bekerja. Ikhlas yang berarti ungkapan apa yang ada dalam hatinya dengan sebenarnya. Seseorang yang melaksanakan tugasnya dengan ikhlas maka akan mengalami kepuasan yang mendalam dari dalam hatinya, dan *bertambahnya* kepribadian yang baik dalam diri. Output dari kepuasan kerja tidak sampai diikhlasnya saja melainkan ada suatu

---

<sup>40</sup> Anik Hermingsih dan Desti Purwanti, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi", *Dimensi* Vol. 9 No.3 (2020): 578

<sup>41</sup> Abdul hamid Mursi, "SDM yang Produktif pendekatan Al-Quran dan Sains", (Jakarta: Gema Insani, 1997), 39.

keberkahan dalam dirinya saat mencari rezeki atau bekerja ini.<sup>42</sup>

Dalam mencari rezeki Allah memerintahkan untuk bekerja dan meniatkan diri untuk beribadah, bekerja dengan yang halal dan kemudian mensyukurinya. Dalil Alquran tentang Kepuasan Kerja terdapat disurat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ

سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: *Cukuplah Allah bagi kami. Allah akan memberikan sebagian karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,*” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Ayat tersebut dijelaskan bahwa apa yang Allah berikan dan mereka (manusia) ridha maka itu lebih baik untuk mereka dan cukup di mereka, Allah akan memeberikan karunia-Nya dan setelah itu Rasul memberi apa yang kami harapkan dan tanpa mencela.

Syukur dalam pengertian ekonomi yaitu menyadari bahwa rezeki sudah diatur dari Allah dan dicapai melalui usaha, menyadari akan hal rezeki bisa berbentuk dalam apa saja dan tidak terbatas baik jumlah atau *kualitasnya*, menyadari akan nikmat Allah tidak hanya dalam sekelompok kecil tetapi ada rezeki lain kepada orang jika kita membelanjakannya, menghargai sumber-sumber ekonomi diwujudkan dalam menerapkan tidak berlebihan akan rezeki dan sumber rezeki itu ada takarannya.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Heri Sudarsono, “Pengantar Ekonomi Islam” (Yogyakarta: Ekonosia, 2002), 157.

<sup>43</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah: Kaya di dunia terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 97.



## B. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian yang harus diperhatikan ialah teori atau temuan-temuan dari hasil penelitian terdahulu guna sebagai dasar untuk acuan dalam sebuah penelitian. Berikut analisis penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan analisis pengaruh beban kerja, program K3 dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja:

**Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan & Perbedaan
1.	Ririn Novita dan Marta Kusuma (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada karyawan koperasi nusantara cabang Bengkulu dan curup)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>pada variabel independen dan metode yang digunakan menggunakan kuantitatif.</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Perbedaan pada penelitian ini terletak di objek penelitian, dikarenakan penelitian ini dilakukan di Koperasi Nusantara Cab. Bengkulu dan Curup.<sup>44</sup></p>

<sup>44</sup> Ririn Novita dan Martha Kusuma, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada"

2.	Kevin F.S., Tambengi Christ offel K ojo dan Farlane S. Rumokoyj (2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut	Hasil dari penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Sama-sama menggunakan variabel independen Beban Kerja dan penelitian menggunakan metode kuantitatif</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Terletak di objek penelitiannya yaitu berlokasi di PT. Telekomunika si Indonesia, Tbk. Witel Sumut.<sup>45</sup></p>
3.	Deni Nurhidayanti (2017)	Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)Terhadap Kepuasan Kerja Perawat(Studi Kasus RSUD	Pada penelitian ini hasil dari penelitiannya adalah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Sama-sama menggunakan variabel independen K3</p> <p><b>Perbedaan :</b></p>

karyawan koperasi nusantara cabang Bengkulu dan curup)”, *JMMIB*, Vol 1,(2020): 170

<sup>45</sup> Kevin F.S., Tambengi Christoffel Kojo dan Farlane S. Rumokoy, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut”, *Jurnal EMBA* Vol. 4,(2016): 1088

		Arifin Achmad Pekanbaru)	terhadap kepuasan kerja para perawat di rumah sakit	Terletak di objek penelitian yaitu di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. <sup>46</sup>
4.	I Gst Ayu Ngr Pradnyaa Kurniawati dan Ni Ketut Sariyathi (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program K3 terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini bahwa program K3 berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Sama – sama menggunakan variabel independen Program K3</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>Terletak di objek penelitian dimana lokasi penelitian ini di PT.Aromaduta Rasaprima Denpasar.<sup>47</sup></p>
5.	Tomy Sun Siagian danHazmana Khair (2018)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja	Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Menggunakan penelitian kuantitatif dan sama-sama</p>

<sup>46</sup> Deni Nurhidayanti, “Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Kasus RSUD Arifin Achmad Pekanbaru)”, *JOM FISIP* Vol.4, (2017): 8.

<sup>47</sup> I Gst Ayu Ngr Pradnya Kurniawati dan Ni Ketut Sariyathi, ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program K3 terhadap Kepuasan Kerja”, *E-Journal Manajemen UNUD*, Vol. 4 (2015):2545

		Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	menggunakan variabel Independen Lingkungan Kerja. <b>Perbedaan:</b> Penelitian ini terdapat adanya variabel intervening. <sup>48</sup>
6.	Lulu Novena Sitinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Hasil penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja baik lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja.	<b>Persamaan:</b> Sama- sama menggunakan metodologi penelitian Kuantitatif dan terdapat persamaan variabel independen Lingkungan Kerja <b>Perbedaan:</b> Objek penelitian nya yaitu di lokasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent

48 Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair , “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Maneggio* Vol. 1, (2018): 59.

				Tangerang Selatan <sup>49</sup>
--	--	--	--	---------------------------------

### C. Kerangka berpikir

Beban kerja merupakan suatu kondisi dimana uraian tugas dari pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan atau pegawai.

Program keselamatan dan kesehatan kerja atau Program K3 adalah program yang perlu dipastikan bahwa setiap organisasi menyediakan lingkungan kerja yang aman oleh karyawan dan meminimalkan cedera saat terjadi proses produksi dan tidak memberikan dampak buruk bagi kesehatan baik fisik atau mental.

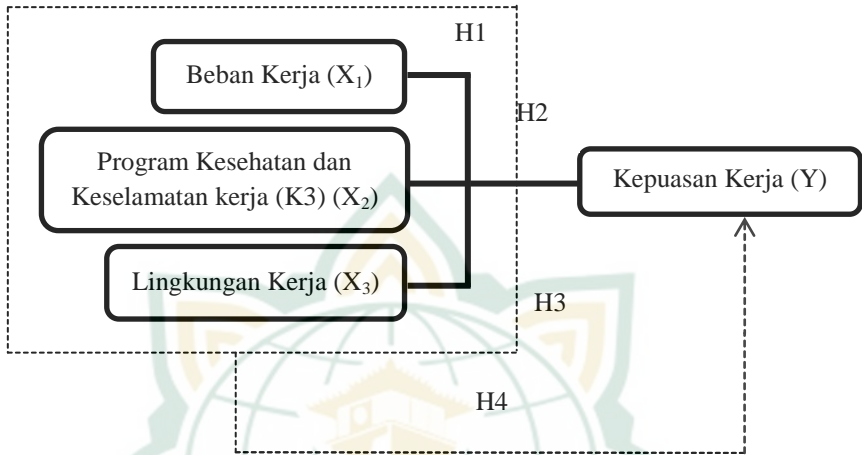
Lingkungan kerja adalah salah satu alat ukur dalam peningkatan hubungan yang baik terhadap atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya, dan sesama rekan kerja serta menjadi penunjang bagi yang ada di perusahaan yang menghasilkan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada umumnya lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini peneliti menganalisis tentang pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) Program kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). berikut gambaran pendekatan kerangka berfikir yang ada di bawah ini:

---

<sup>49</sup> Lulu Novena Sitinjak, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Mitra Pinashthika Mustika Rent Tangerang Selatan)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60 (2018): 167

**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**



Keterangan :

- \_\_\_\_\_ : Garis Parsial
- : Garis Simultan

**D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban yang sementara pada rumusan masalah penelitian yang menyatakan berupa kalimat tanya alasan sementara dikarenakan pada jawaban yang dihasilkan merupakan berdasarkan teori yang relevan, belum dibuktikan fakta empiris pada pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empirik.<sup>50</sup>

Penelitian ini dalam hipotesisnya didasarkan dari tujuan peneliti terdahulu yaitu untuk mengetahui tidaknya pengaruh beban kerja, Program K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
 Beban Kerja merupakan frekuensi rata-rata kegiatan yang dilakukan dalam waktu tertentu. Beban kerja

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 96.



dikategorikan menjadi 2 yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Menurut Paijan dan Anugrah Hutami Putri, beban kerja yang terlalu berat yang ditanggung oleh karyawan dan kondisi fisik yang lemah dapat mempengaruhi proses dalam bekerja. Beban kerja yang berat atau ringan akan berpengaruh kepada kepuasan kerja.<sup>51</sup>

Penelitian yang dilakukan Satriyana, Maria Ulfah dan Warneri dalam judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas” menyatakan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas. Keterangan ini menunjukkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Fa. Menara Kudus.

## 2. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kaerja

Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan merupakan program untuk memberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja, mulai dari keselamatan dan kesehatan dalam bekerja dan memperlakukan pemeliharaan karyawan dengan moral kerja dan agama supaya para karyawan dapat merasakan dalam bekerja dengan aman dan nyaman. Dan para karyawan memiliki jaminan perlindungan atas pekerjaan yang dilakukan.<sup>52</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Scholastika Diani Rosita, Eko agus Susilo dan Harril Bramanto ini tentang “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” menunjukkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dari keterangan diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Fa. Menara Kudus.

---

51 Paijan dan Anugrah Hutami Putri, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Kantor PT. Tri Poda Parama)” *Jurnal Imiah Manajemen Bisnis* 5, no.3,(2019):154

52 Rosyid Arif Fitrianto, “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus PT. Waskita karya)”, (2018): 6.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja keseluruhan yang terdapat di sekeliling para pekerja yang dapat memberikan pengaruh baik dalam dirinya untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan seperti music, penerangan music dan lain-lain. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” menunjukkan hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil diatas dapat dikatakan dalam hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Fa. Menara Kudus.

### 4. Pengaruh Simultan beban kerja, program K3 dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan fa. Menara Kudus

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengemukakan pendapat bahwa beban kerja, program K3 dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah

H4 : Diduga terdapat adanya pengaruh yang simultan antara beban kerja, program K3 dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan percetakan fa. Menara Kudus