

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Telaah Pustaka**

##### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

###### **a. Deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

*International Labour Organization* (ILO) menuturkan bahwa menjaga kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja pada tingkat optimal di semua jenis pekerjaan merupakan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (*occupational safety and health*). Keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk mencegah penyakit akibat kerja, melindungi pekerja dari bahaya kesehatan di tempat kerja, dan menjaga kesehatan psikologis dan fisiologis pekerja untuk meningkatkan keharmonisan antar rekan kerja selaras dengan tugas pekerjaan. (Lewherilla dkk., 2022).

Ada sejumlah deskripsi dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Secara umum, ada tiga (3) versi deskripsi keselamatan dan kesehatan kerja, yakni deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja selaras dengan apa yang dipaparkan dalam Filsafat, Ilmu Pengetahuan dan OHSAS 18001:2007 (Simarmata dkk., 2022).

Berikut deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu:

1) Deskripsi K3 menurut Filsafat (Mangkunegara)

Sasaran keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin agar manusia pada umumnya memiliki kesempurnaan jiwa dan raga, serta pekerjaan dan budaya tetap murni demi terwujudnya masyarakat sejahtera dan adil.

2) Deskripsi K3 menurut ilmu pengetahuan

Segala pengetahuan atau informasi yang berkaitan dengan pencegahan kecelakaan kerja, ledakan, kebakaran, penyakit akibat kerja (PAK), dan pencemaran lingkungan disebut keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Deskripsi K3 menurut OHSAS 18001:2007

Kondisi dan unsur yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja bisa berdampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja maupun pihak lain (pemasok, kontraktor, pengunjung, dan tamu) di tempat kerja.

Keselamatan kerja mencakup keselamatan mesin, peralatan, perlengkapan, dan prosedur serta dasar-dasar tempat kerja, termasuk tata letak dan kondisi kerjanya. Semua tempat kerja, baik di darat, di air, ataupun di udara, menjadi fokus keselamatan kerja (Simarmata dkk., 2022).

## **b. Filosofi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Filosofi dasar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja dengan berupaya menghilangkan potensi risiko di tempat kerja. Untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat serta proses produksi yang efisien, yang dapat menurunkan risiko kerugian dan meningkatkan produktivitas, penting untuk mengendalikan semua potensi bahaya dan mematuhi batasan standar keselamatan. (Hasibuan dkk., 2020)

Filosofi implementasi K3 tidak terbatas pada tempat kerja; tanpa disadari, implementasinya sudah dilakukan di mana saja dan kapan saja dalam kehidupan sehari-hari. Kita secara konsisten saling menyapa dalam interaksi sehari-hari, mengucapkan hal-hal seperti "selamat pagi," "selamat siang," "selamat malam," "selamat menikmati hidangan," dan seterusnya. Pertanyaan dasarnya adalah "Mengapa ucapan selamat senantiasa diucapkan?". Jika ditelaah lebih dalam sapaan ini, memang terlihat bahwa orang-orang senantiasa berasumsi bahwa mereka, serta semua orang yang mereka temui dan lingkungan sekitar, akan aman. Namun, ketika menyangkut bahaya, kita tidak bisa mengabaikan fakta bahwa senantiasa ada risiko dan bahaya di sekitar kita. (Hasibuan dkk., 2020)

*International Association of Safety Professional* memaparkan bahwa ada 8 pembagian Filosofi K3, yakni: (Hasibuan dkk., 2020)

- 1) Keselamatan adalah tanggung jawab moral dan etis (*Safety is an ethical responsibility*); Menjaga keselamatan orang-orang di sekitar Anda seharusnya menjadi kewajiban moral Anda dalam hal K3. K3 memuat lebih dari sekadar mematuhi peraturan dan ketentuan. Menurut teori ini, masalah keselamatan terkait dengan kewajiban moral dan etika pemberi kerja pada tenaga kerja, masyarakat, dan lingkungan. Secara moral, keselamatan harus diutamakan untuk memastikan keselamatan orang lain di sekitar Anda. Memastikan keselamatan karyawan merupakan tanggung jawab moral semua pemilik perusahaan, dan bukan sekadar mematuhi hukum atau kewajiban lainnya. Individu bertanggung jawab secara moral atas keselamatan karyawannya jika ia memulai suatu bisnis, seperti pabrik, dan kemudian mempekerjakan orang untuk menjalankan mesin. Bahwa keselamatan pekerja ini berdampak pada kesejahteraan pasangan, keluarga, dan anak-anak mereka. Bahkan jika terjadi kecelakaan, karyawan memikul tanggung jawab untuk keluarganya, sebab seluruh keluarga menanggung beban. Sehubungan dengan hal itu, kecelakaan bukan sekadar angka statistik. tetapi memiliki dimensi manusia yang lebih luas.

- 2) Keselamatan adalah budaya, bukan hanya program perusahaan untuk mendapatkan penghargaan dan sertifikat (*Safety is a culture, not a program*); Budaya organisasi harus tercermin dalam K3. Semua tingkat organisasi harus berkomitmen dan terlibat dalam penciptaan dan pemeliharaan budaya keselamatan yang efektif. Tiap-tiap individu di perusahaan, dari eksekutif puncak hingga karyawan baru, memiliki kewajiban untuk menghentikan kerugian dan kecelakaan. Dalam hal ini, K3 diimplementasikan pada nilai-nilai budaya perusahaan, bukan hanya sekadar program (seperti mendapat sertifikat SMK3 atau hanya mematuhi persyaratan hukum, atau lebih buruk lagi, hanya memenuhi persyaratan tender proyek). K3 mencerminkan budaya organisasi (*safety culture*) yang harus menjadi sebuah nilai (*values*) diikuti dan menjadi dasar pengembangan usaha. Banyak pemimpin terjebak dalam situasi ini. Mereka hanya bermaksud untuk mencapai penghargaan K3 dari Menteri atau Presiden dengan mengabaikan budaya K3.
- 3) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai tanggung jawab administratif (*Management is responsible*); Tanggung jawab utama kesehatan dan keselamatan kerja terletak pada manajemen perusahaan. Sejumlah tanggung jawab bisa diturunkan ke tingkat yang lebih rendah. Pemilik atau pengusaha perusahaan bertanggung jawab atas semua operasi bisnis,

termasuk yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan yang merupakan bagian dari fungsi bisnis. Meskipun tidak dapat dipindahtangankan, tanggung jawab ini dapat didelegasikan secara bertahap ke tingkat yang lebih rendah. Meskipun demikian, manajemen puncak memikul tanggung jawab utama. Hingga saat ini, manajemen seringkali mendelegasikan tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja pada supervisor jika terjadi kecelakaan pada karyawan. Pada kenyataannya, manajemen bertanggung jawab secara moral dan bertanggung jawab atas keselamatan. Tugas ini secara alami berbentuk peraturan, ketekunan, kepemimpinan, dan dukungan yang teguh pada prosedur kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

- 4) Karyawan harus dilatih (diinstruksikan) untuk bekerja dengan aman (*Employee must be trained to work safety*); Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja berbeda-beda, tergantung pada sifat pekerjaan, tempat kerja, dan lingkungan kerja. K3 perlu dikembangkan dan diajarkan melalui pendampingan dan instruksi. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja berbeda-beda, tergantung pada jenis pekerjaan, tempat kerja, dan lingkungan kerja. Dalam hal ini, K3 tidak dapat berkembang di antara karyawan atau pihak lain dengan sendirinya. K3 perlu dikembangkan dan diajarkan melalui pendampingan dan

instruksi. Analisis kebutuhan pelatihan harus digunakan untuk menentukan pelatihan yang tepat yang dibutuhkan untuk penggunaan mesin atau peralatan yang aman. Sehubungan dengan hal itu, pendidikan karyawan dengan budaya kesehatan dan keselamatan perlu dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan.

- 5) K3 mencerminkan kondisi kerja (*Safety is a condition of employment*); Pekerjaan yang aman adalah pekerjaan yang baik. Lingkungan kerja yang aman dan harmonis akan meningkatkan keselamatan. Kondisi ketenagakerjaan di dalam perusahaan tercermin dalam status K3. Sudah pasti kondisi kerja perusahaan akan tertib jika kinerja K3-nya baik. Pelatihan yang baik, kepemimpinan, perlakuan manajemen dan sistem penghargaan mendorong peningkatan kondisi keselamatan dalam organisasi.
- 6) Semua kecelakaan bisa dicegah (*All injuries are preventable*); tiap-tiap kecelakaan pasti ada penyebabnya, yang bermakna bahwa semua kecelakaan dapat dicegah. Inilah prinsip dasar kesehatan dan keselamatan kerja. Kecelakaan dapat dicegah jika akar penyebab insiden bisa dijumpai dan diperbaiki. Pengembangan pengetahuan di bidang higiene industri, perilaku manusia, kondisi berbahaya, aktivitas berbahaya, penyakit akibat kerja, dan berbagai jenis bahaya, serta kesehatan dan keselamatan kerja, didasarkan pada prinsip ini. Untuk

mempercepat pencegahan kecelakaan, keyakinan bahwa semua kecelakaan dapat dihindari menjadi sangat penting.

- 7) Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bersifat spesifik (*Safety program must be site specific*); Program K3 tidak bisa dibuat, ditiru atau dikembangkan lebih lanjut sesuka hati. Tetapi, K3 perlu didasarkan pada tuntutan dan situasi dunia nyata di tempat kerja, dengan mempertimbangkan berbagai risiko yang mungkin terjadi, gaya kerja, norma budaya, kendala keuangan, dan faktor-faktor lainnya. Program K3 perlu dibuat khusus untuk setiap bisnis atau organisasi sehingga sulit untuk menjiplak atau mematuhi aturan dan ketentuan pihak lain. Misalnya, pengelasan di ketinggian mengandung risiko dan bahaya yang berbeda dari yang ditemukan di area produksi pada umumnya. Kurikulum K3 yang dikembangkan dalam hal ini perlu disesuaikan dengan sifat pekerjaan.
- 8) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik untuk bisnis (*Safety is good business*); Implementasi K3 tidak boleh dianggap sebagai pemborosan uang atau biaya tambahan. Implementasi K3 merupakan komponen dari proses produksi atau strategi perusahaan. Bisnis perusahaan diuntungkan oleh kinerja K3 yang baik. K3 merupakan komponen integral dari operasi bisnis. Bisnis perusahaan diuntungkan oleh kinerja K3 yang baik. (*Safety is good business*).



### **c. Peran K3 Bagi Tempat Kerja**

Dengan adanya kegiatan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan terciptanya keamanan, kesehatan, keselamatan yang terbebas dari kecelakaan dan pencemaran di lingkungan kerja.

Berlandaskan deskripsi kesehatan dan keselamatan operasional di atas, bisa ditarik kesimpulan tentang peran K3. Peran Keselamatan dan kesehatan kerja ini antara lain, yakni: (Fathun, 2020)

#### 1) Pencegahan

Pemasangan petisi dan poster K3. Mengenakan perlengkapan keselamatan yang sesuai, seperti sepatu bot, sarung tangan, dan helm. Menyebutkan panduan dan larangan. Memasang pagar pengaman di antara tangga dan lantai. Setiap pagi, para supervisor dan bawahan terkait menerima saran. Menjaga kondisi jalur aktivator agar tetap berfungsi. Menempatkan bahan berbahaya atau sensitif pada tempat yang tepat. Pengguna alat harus waspada terhadap instrumen yang mengeluarkan asap, suara, dan residu lainnya. Memperoleh alat pemadam kebakaran atau hidran. Bekerja sama dengan rumah sakit atau klinik terdekat.

#### 2) Pemeliharaan kesehatan

Penyediaan fasilitas MCK yang memadai. Air bersih tercukupi. Pengaturan dan pembuangan tempat sampah di

luar tempat kerja. Bekerjasama dengan klinik atau rumah sakit terdekat. Otoritas terkait keselamatan dan kesehatan aktivis: Depnaker trans. Polisi. Puskesmas/dokter. Pemerintah daerah.

### 3) Pelatihan K3

Secara umum, program pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja memuat: Kebijakan K3 perusahaan. Cara K3 bisa diatur di lokasi fungsional. Proses K3 di perusahaan. Manajemen bahaya dan risiko. hukum K3. tindakan darurat.

### 4) Program pelatihan K3

Manajer senior, Manajer/Pengawas, dan Pekerja. Tanggung jawab penuh pekerja, Operator dan juga Pengunjung/tamu lokal.

### 5) Perlengkapan dan peralatan K3

Pasang bendera K3, bendera Republik Indonesia, dan bendera perusahaan. Pajang rambu-rambu K3 yang memuat istilah yang menekankan pentingnya tindakan keselamatan serta gambar atau informasi tentang potensi risiko dan kecelakaan di lokasi pembangunan. Slogan dan brosur bisa dipajang di kantor, proyek, dan tempat operasional.

#### **d. Potensi Bahaya di Tempat Kerja**

Ada banyak risiko bagi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang terkait dengan kondisi fisik tempat kerja tempat mereka melakukan tugas sehari-hari. Risiko-risiko ini terbagi dalam sejumlah kategori berikut: kebisingan, getaran, bahan kimia, radiasi, dan cahaya. (Hasibuan dkk., 2020).

##### 1) Bahaya getaran

Karakteristik getaran, seperti frekuensi, amplitudo, dan waktu paparan, hampir identik dengan kebisingan. Vibrator juga dapat menyebabkan berkurangnya kekuatan genggam dan nyeri punggung, yang bisa merusak sistem saraf dan muskuloskeletal.

##### 2) Bahaya kimia

Bahaya ini merupakan bahaya dari bahan-bahan yang tercipta selama proses pembuatan. Praktik kerja yang buruk, kerusakan, atau kebocoran fasilitas atau peralatan terkait proses mengakibatkan pelepasan bahan ini ke lingkungan. Gangguan lokal dan sistemik dapat terjadi akibat bahaya kimia yang dilepaskan ke tempat kerja. Gangguan lokal adalah gangguan yang timbul akibat kontak bahan kimia dengan tubuh, terutama kulit dan selaput lendir, yang menyebabkan gejala seperti iritasi, bisul, dan kanker. Jika tertelan dan masuk ke aliran darah, gejala

sistemik akan berkembang. Melalui pencernaan dan pernapasan, bahan kimia masuk ke dalam tubuh.

### 3) Bahaya radiasi

Emisi atau pancaran energi dari sumber radiasi ke ruang angkasa atau materi dalam bentuk panas, partikel, gelombang elektromagnetik, atau cahaya dikenal sebagai radiasi. Kita mengetahui beberapa sumber radiasi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk komputer, penghangat makanan, lampu, televisi, dan peralatan lainnya. Selain benda-benda ini, ada juga unsur-unsur alami yang memancarkan radiasi, seperti air, udara, atau lapisan bumi.

Orang-orang terpengaruh oleh radiasi dalam beberapa hal. Ada dua jenis efek yang ditimbulkan radiasi pada manusia: efek somatik dan efek genetik. Efek yang akan dialami oleh keturunan orang yang terpapar radiasi dikenal sebagai efek genetik. Efek radiasi yang dialami oleh individu yang terpapar radiasi dikenal sebagai efek somatik. Efek somatik ini dapat menyebabkan berbagai gejala, beberapa di antaranya langsung muncul dan beberapa lainnya memerlukan waktu. Rambut rontok, eritema, rasa terbakar, dan penurunan jumlah sel darah adalah sejumlah gejala jangka pendek. Sejumlah gejala, seperti katarak dan kanker, memiliki efek yang tertunda dan bisa

memerlukan waktu berbulan-bulan atau bertahun-tahun untuk muncul.

Katarak bisa disebabkan oleh radiasi sinar inframerah, seperti yang dijumpai dalam oven. Laser berdaya tinggi yang digunakan dalam operasi dan komunikasi bisa membahayakan kulit dan mata. Terutama saat pengelasan, medan elektromagnetik tingkat rendah bisa menyebabkan kanker.

#### 4) Bahaya penerangan

Penerangan lingkungan kerja yang kurang memadai tidak hanya menambah beban kerja sebab mempengaruhi performa kerja, tetapi juga menimbulkan kesan jorok. Sehubungan dengan hal itu, pencahayaan di lingkungan kerja harus cukup dan memberikan kesan bersih/higienis. Di lain sisi, pencahayaan yang cukup memungkinkan pandangan yang jelas ke objek dan menghindari kesalahan pekerjaan. Hal-hal berikut bisa dilakukan untuk mengurangi kelelahan yang disebabkan oleh pencahayaan objek yang kurang dan usia pekerja.

- a. Tingkatkan kontras di area yang warna objek yang diedit sangat kontras dengan latar belakangnya. Misalnya, harus ada kontras antara warna objek yang sedang dikerjakan dan cat dinding di sekitar tempat kerja.

- b. Perbanyak pencahayaan di luar tempat kerja, idealnya dua kali lipat. Namun, pencahayaan terpisah harus disediakan untuk tempat kerja.
- c. Pembagian pegawai secara *shift* selaras dengan usia masing-masing pegawai. Misalnya, karyawan berusia di atas 50 tahun tidak mendapatkan pekerjaan malam.

## 5) Kebisingan

Kebisingan merupakan gabungan atau perpaduan dari sejumlah suara yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kesehatan. Penyakit lingkungan juga disebabkan oleh kebisingan. Kata "kebisingan" sering digunakan untuk menggolongkan suara yang tidak diinginkan yang dihasilkan oleh aktivitas manusia atau alam. Suara yang tidak diinginkan yang bisa membahayakan kesehatan seseorang dapat dikategorikan sebagai kebisingan.

Dampak kebisingan pada kesehatan pekerja selaras dengan apa yang dituturkan oleh Redjek (2016):

### a. Gangguan fisiologis

Suara keras dapat membuat orang merasa pusing atau sakit kepala sebab kebisingan bisa mengaktifkan reseptor vestibular di telinga dan menyebabkan vertigo. Sistem saraf, keseimbangan endokrin, tekanan darah, saluran pencernaan,

dan keseimbangan elektrolit semuanya terstimulasi oleh kebisingan, yang mengakibatkan perasaan mual, insomnia, dan dispnea.

b. Gangguan psikologis

Kecemasan, malaise, kesulitan fokus, insomnia, dan mudah tersinggung adalah sejumlah gejala gangguan psikologis. Paparan kebisingan dalam jangka panjang sudah dikaitkan dengan gangguan psikosomatis, termasuk penyakit jantung, gastritis, kelelahan, stres, dan lainnya.

c. Gangguan komunikasi

Kejernihan suara yang berkurang atau "efek masking", yang menutup suara yang kurang jelas, merupakan penyebab umum gangguan komunikasi. Telepon adalah satu-satunya sarana komunikasi suara. Pada gangguan ini, tidak ada sinyal peringatan atau tanda-tanda pendengaran, sehingga pekerjaan ditunda hingga terjadi kesalahan. Gangguan komunikasi ini secara tidak sengaja membahayakan keamanan.

d. Gangguan keseimbangan

Tingkat kebisingan yang berlebihan berpotensi menimbulkan sensasi berjalan atau melayang di ruang angkasa, yang bisa menyebabkan gangguan fisiologis seperti vertigo atau mual.

**e. Deskripsi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

PP No. 50 Tahun 2012 memaparkan bahwa sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan mencakup Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, atau SMK3, yang dirancang untuk mengendalikan risiko yang terkait dengan aktivitas terkait pekerjaan dan menciptakan tempat kerja yang aman, efektif, dan produktif.

**f. Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Berikut tujuan Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja SMK3: (Musafa dkk, 2024)

- 1) Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu, terencana, terukur, dan terstruktur.
- 2) Melibatkan manajemen, karyawan, dan/atau serikat pekerja dalam pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efektif untuk meningkatkan hasil kerja.



- 4) Memberikan citra yang baik bagi perusahaan dimata pihak eksternal seperti masyarakat, pemerintah, pelanggan, dll.
- 5) Sebagai bentuk yang memenuhi persyaratan kebutuhan bisnis dari pihak pelanggan.

**g. Peran Sistem Manajemen K3 dalam Kecelakaan Kerja**

Manajemen mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di tempat kerja. Di bawah ini sejumlah peran penting yang harus dilakukan manajemen dalam program K3: (Musafa dkk, 2024)

1) Membuat kebijakan K3

Manajemen harus membuat kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang jelas dan terstruktur. Kebijakan ini harus memuat rencana darurat, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan prosedur keselamatan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2) Menyediakan sarana dan prasarana yang aman

Manajemen harus memastikan seluruh fasilitas dan peralatan yang dipakai di tempat kerja aman dan memenuhi standar K3 yang berlaku.

3) Memberikan pelatihan K3

Manajemen wajib memberikan pelatihan K3 yang memadai dan berkala pada seluruh karyawan. Pelatihan ini harus

memuat tindakan pencegahan, tindakan darurat, dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang benar.

4) Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah K3

Manajemen harus proaktif mengidentifikasi permasalahan K3 yang mungkin timbul di tempat kerja dan mengambil langkah untuk menyelesaikannya secepat mungkin.

5) Melibatkan karyawan

Karyawan dilibatkan dalam manajemen program K3 dengan mendengarkan masukan dan saran mereka. Karyawan harus merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan bahwa manajemen menganggap serius perlindungan kesehatan dan keselamatan mereka.

6) Menjaga komunikasi yang terbuka

Manajemen hendaknya menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan perihal permasalahan K3. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk melaporkan masalah atau kekhawatiran mereka tanpa takut akan konsekuensi buruknya.

## **2. Kepuasan Kerja Karyawan**

### **a. Deskripsi Kepuasan Kerja**

Penilaian perasaan senang atau tidak senang seseorang, senang atau kesal terhadap pekerjaannya, dikenal sebagai kepuasan kerja. Siagian dkk (2018) dalam Rahmawati dkk., (2020) menuturkan bahwa Cara seorang pekerja merasakan pekerjaan mereka secara umum merupakan ukuran kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai kecenderungan umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara kompensasi yang diterima dan apa yang diharapkan pekerja untuk diterima. Sejumlah perilaku kerja diyakini mendapat pengaruh dari kepuasan kerja, yang merupakan sikap kerja yang terdiri dari komponen kognitif, afektif, dan perilaku. Kepuasan kerja sebagai reaksi individu pada pengalaman kerja dan dimaknai sebagai bagian kognitif dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan pada pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara manajer dan rekan kerja. (Rusdiana, 2022).

Berlandaskan deskripsi itu diambil kesimpulan bahwa Keadaan bahagia, tidak bahagia, puas, atau tidak puas yang dialami karyawan di tempat kerja memengaruhi produktivitas mereka dikenal sebagai kepuasan kerja.

## **b. Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja individu akan menjadi cerminan pada pekerjaannya sendiri dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerjanya. Mengukur kepuasan kerja karyawan tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja sebuah perusahaan, industri, atau tempat kerja terlebih dalam bidang produksi, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen ke depan. Hal ini memperlihatkan betapa pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi perkembangan produktivitas perusahaan. Jika misalnya, karyawan yang kurang mendapatkan perlindungan di lingkungan kerja akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga membutuhkan program K3 yang optimal agar karyawan merasa terlindungi dari kecelakaan kerja.

## **c. Landasan Teori Kepuasan Kerja**

Veithzal Rivai (2009) dalam Rahmawati dkk., (2020) menuturkan bahwa teori kepuasan kerja memuat:

### 1) Teori ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini menghitung perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang dialami untuk menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Ini menyiratkan bahwa ada perbedaan, tetapi perbedaannya bagus, karena orang akan lebih bahagia jika kepuasan yang mereka terima melebihi apa yang mereka terima.

Apa yang membuat perbedaan dan apa yang dicapai menentukan seberapa puas setiap individu.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, tingkat kepuasan atau ketidakpuasan orang ditentukan oleh ada atau tidaknya keadilan dalam sistem, khususnya di tempat kerja. Masukan, hasil, keadilan, dan ketidakadilan adalah empat prinsip dasar teori keadilan, menurut teori ini. Karyawan memandang masukan, yang mencakup hal-hal seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah tugas yang diberikan kepada mereka, dan peralatan yang mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, sebagai komponen berharga yang mendukung pekerjaan mereka. Hasilnya adalah sesuatu yang dihargai pekerja dari pekerjaan mereka, seperti gaji, tunjangan, simbol status, ikon, dan peluang untuk kemajuan atau realisasi diri.

3) Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini membedakan antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan. Variabel kepuasan dan ketidakpuasan tidak berkesinambungan. Menurut teori ini, ada dua kategori karakteristik kerja: Hegein, atau faktor yang tidak memuaskan, dan motivator, atau faktor yang merangsang. Situasi atau elemen yang dibutuhkan sebagai sumber daya memberikan kepuasan

yang lebih besar. Di antara hal-hal yang membuat saya bahagia di tempat kerja, yakni:

Pekerjaan yang menarik memberikan banyak peluang untuk berprestasi, pengakuan, dan kemajuan. Ketika persyaratan ini terpenuhi, kepuasan pun muncul; meskipun demikian, ketidakpuasan tidak selalu merupakan hasil dari persyaratan yang tidak terpenuhi. Faktor-faktor hegemoni, yang juga dikenal sebagai faktor ketidakpuasan, adalah elemen-elemen yang berkontribusi terhadap ketidakbahagiaan dan mencakup posisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, gaji, dan gaji manajer. Faktor-faktor ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan biologis para pekerja; tanpa elemen-elemen tersebut, para pekerja tidak akan merasa puas. Karyawan tidak akan kecewa meskipun mereka tidak merasa puas jika faktor-faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan itu.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selaras dengan apa yang dituturkan oleh Edy Sutrisno (2010) dalam Rahmawati dkk., (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- a. Faktor psikologis memuat sejumlah hal seperti minat, ketenangan, sikap kerja, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan psikologi karyawan.
- b. Faktor sosial menyangkut hubungan interpersonal antara bawahan dan atasan.
- c. Faktor fisik adalah faktor yang mempengaruhi kondisi fisik karyawan. Contoh faktor ini meliputi sifat pekerjaan, jam kerja dan istirahat, peralatan yang digunakan untuk pekerjaan, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, ventilasi, usia, dan kesehatan karyawan.
- d. Faktor keuangan memuat sejumlah hal yang berkaitan dengan tunjangan karyawan dan jaminan sosial, seperti skala dan struktur gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, layanan yang diberikan, peluang untuk kemajuan, dan sebagainya.

**B. State of art (Matriks Penelitian)**

**Tabel 2. 1 Matriks Penelitian**

NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	LOKASI PENELITIAN	MASALAH PENELITIAN
1	I Komang Adi Karmawan, I Gde Adnyana Sudibya (I Komang Adi Karmawan, I Gde Adnyana Sudibya, 2020)	PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN	PT Pos Indonesia Denpasar	Pekerja yang puas dengan kerjanya akan bertahan berkerja dalam organisasi dan beban kerja, tingkat stres berkurang. Pekerja yang tidak puas dengan kerjanya akan bersifat menentang dengan kepemimpinannya. K3 menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pemimpin yang tidak bisa memberi contoh yang baik akan

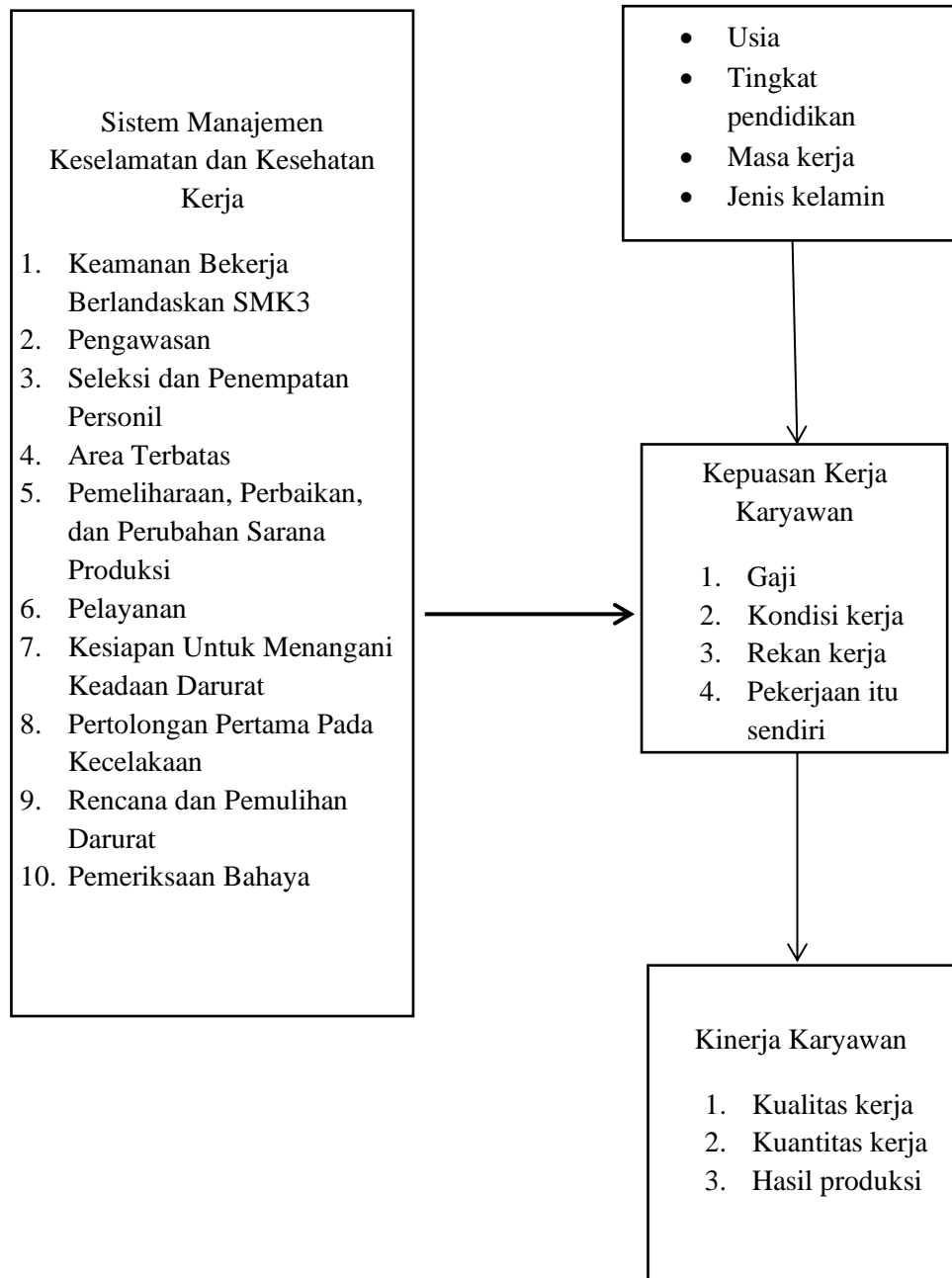


				mempengaruhi ketidak puasan kerja.
2	Gatot Sutrisno, Tatan Sukwika (Gatot Sutrisno, Tatan Sukwika , 2021)	Kepemimpinan Keselamatan, Komitmen Ahli K3, Akuntabilitas Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Keselamatan	Di kawasan industri EJIP Cikarang selatan kabupaten Bekasi Jawa Barat	Kebijakan K3 pada pekerja belum merata secara keseluruhan kondisi itu menyebabkan terjadinya kondisi tidak aman pada pekerja. Akuntabilitas belum merata pada semua karyawan sehingga keinginan dan harapan tidak terpenuhi. Kepemimpinan dalam keselamatan mempengaruhi untuk mencapai tujuan dalam budaya kesehatan sehingga menjadi keberhasilan kinerja K3.
3	G.D.N.P erera (Perera G.D.N., 2019)	<i>Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction</i>	perusahaan manufaktur di Sri Lanka	Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara Praktik

				Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Kerja.
4	Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, Fitri Rahmawati (Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, Fitri Rahmawati, 2023)	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA	PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo	Kurangnya ketelitian pada karyawan mengakibatkan kecacatan pada hasil produksi. Karyawan yang tidak nyaman menggunakan peralatan beresiko luka terkena mesin. Sejumlah karyawan tidak bisa menerima perbedaan karakter sehingga tidak memiliki kerharmonisan dalam bekerja.
5	Noorhasimah Awang, Mohd Rafee Baharudin, Suhainizam Muhammad Saliluddin (Awang	<i>OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM (OSHMS): PERCEPTION AND SAFETY SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN CERTIFIED ORGANISATIONS IN KLANG VALLEY</i>	Organisasi OSHMS bersertifikasi di Wilayah Klang yang memuat Kuala Lumpur dan Selangor	Menilai persepsi dan tingkat kepuasan keselamatan pada SMK3 di organisasi bersertifikasi di Klang Valley

	dkk, 2019)			
6	Zahra Istiqamah, Yahya Thamrin, Suharni (Zahra Istiqamah, Yahya Thamrin, Suharni, 2022)	Pengaruh Implementasi K3 Dengan Kinerja pada Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar	PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar	Meningkatkan pemakaian alat pelindung agar pekerja terlindungi dari bahaya listrik atau kecelakaan lainnya. PT PLN sangat mementingkan keselamatan pekerjaanya. Dari hal tersebut diperhatikan sejauh mana kepuasan para pekerja.

### C. Kerangka Teori Penelitian



Sumber: (Pramudya, 2018)

**Tabel 2. 2 Kerangka Teori Penelitian**