

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat diperlukan dan dapat menentukan berhasilnya sebuah perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah dikemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengalami tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal perusahaan memelihara dan mengembangkan perusahaan yang sudah didirikan merupakan suatu penerapan yang jauh lebih berat, karena akan menyangkut berbagai macam masalah yang lebih banyak dan silih berganti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kenyamanan sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kenyamanan bekerja merupakan hal penting yang harus didapatkan oleh karyawan dalam bekerja karena kenyamanan dapat menjadikan karyawan betah.

Kenyamanan merupakan suatu kondisi perasaan dan sangat tergantung pada orang yang mengalami situasi tersebut. Kita tidak dapat mengetahui tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh orang lain secara langsung atau dengan observasi. Banyak pendapat tentang tingkat kenyamanan kerja sehingga hal tersebut menjadi lebih objektif karena tingkat kenyamanan suatu individu yang berbeda-beda sulit untuk menyamakan semua orang, sehingga semuanya hanya dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku. Salah satu bentuk perusahaan adalah perusahaan yang ada di kota Medan yaitu PT. MUTIARA LAUT ABADI. Perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan ikan laut atau seafood seperti pengolahan kepiting, udang, kerang, gurita, dan mengolahnya untuk siap dipasarkan ke berbagai daerah

tertentu berikut penjelasan mengenai lingkungan, keamanan dan kenyamanan pekerja yang bekerja di perusahaan PT. Mutiara Laut Abadi ini.

Untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana kenyamanan kerja karyawan yaitu, melalui lingkungan kerja dan keamanan. Dalam hal ini perusahaan PT. Mutiara Laut Abadi masih kurang mampu memberikan pelayanan kepada para pekerja dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan yang lebih baik. Kondisi lingkungan kerja dan keamanan sangat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik dan keamanan pekerja baik maka dapat meningkatkan hasil kerja karyawan sehingga diharapkan kenyamanan kerja karyawan dapat tercapai.

Kondisi lingkungan kerja tentu berpengaruh terhadap baik atau buruknya kualitas hasil kerja karyawan, dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Hubungan antara pekerja di dalam lingkungan kerja bila cukup nyaman dan komunikasi didalamnya berjalan dengan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu dapat maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang sangat ekstrim juga akan mempengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja, lingkungan diperusahaan PT. Mutiara Laut Abadi ini merupakan tempat pengolahan seafood yang diolah didalam pabrik perusahaan. Karena didalam lingkungan kerja, karyawan harus menghadapi dinginnya ruangan AC yang harus diatas rata-rata normalnya suhu udara didalam ruangan, karena jika suhu udara didalam ruangan di naikkan, maka kualitas produk yang dihasilkan akan berkurang dan tidak segar seperti yang diharapkan oleh konsumen, sehingga karyawan harus mampu menyesuaikan diri dalam bekerja. Adanya pengaruh lain dalam lingkungan kerja karyawan yang berdasarkan sumber dari perusahaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Daftar Faktor penyebab ketidaknyamanan kerja karyawan PT. Mutiara  
Laut Abadi 2019**

No	Lingkungan Kerja
1	Upah yang kurang sesuai
2	Ketidak sesuaian penempatan kerja
3	Tempat Istirahat yang kurang nyaman
4	Tidak adanya Earphone / Pelindung Telinga
5	Ventilasi Udara yang kurang baik
6	Safety / Pelindung Tubuh yang feminim
7	Temperatur yang tidak normal
8	Hubungan karyawan yang kurang harmonis

*Sumber: Bagian Pengolahan PT. Mutiara Laut Abadi 2020*

Alat pelindung diri karyawan didalam perusahaan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan misalnya: sarung tangan, masker, tali pengaman, sepatu safety, pakaian yang nyaman dan aman dari perusahaan.

**Tabel 1.2**

**Data Perlengkapan Keamanan Karyawan 2019**

No	Tingkat Pengguna	Keadaan / Keterangan	Keadaan
1	BPJS	60% pengguna	Kurang
2	Safety	51% pengguna	Kurang
3	CCTV	45% dari setiap sudut	Kurang

*Sumber: PT. Mutiara Laut Abadi 2020*

Berdasarkan data diatas, perkembangan dunia industri saat ini membuat karyawan semakin giat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan pasar, namun hal itu sering kali membuat karyawan kelelahan dalam bekerja, cidera, atau sampai kehilangan nyawanya. Hal tersebut menuntut adanya kepedulian terhadap keamanan, dan kenyamanan kerja. Lembur dalam bekerja juga terkadang harus dilakukan para pekerja karena permintaan yang banyak sehingga para pekerja juga

harus bekerja dan menambah jam kerja serta upah yang diberikan juga harus sesuai dengan berapa lama karyawan kerja lembur, karena kerja lembur paling banyak pada setiap karyawan paling banyak adalah 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Tetapi di dalam perusahaan PT. Mutiara Laut Abadi, penulis mewawancarai salah satu pekerja didalam perusahaan dan mereka terkadang akan bekerja lebih dari 3 jam, karena barang yang masuk harus selesai, tergantung berapa banyak barang yang masuk dari pesanan konsumen. Jika sudah terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan keamanan yang maksimal maka kepuasan kerja pun terjadi, apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan dalam kerja apabila yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka.

**Tabel 1.3**

**Data karyawan keluar masuk perusahaan selama beberapa tahun terakhir 2019.**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Rata-rata Karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan Keluar</b>	<b>Keluar &lt;5 thn</b>	<b>Keluar &gt;5 thn</b>	<b>Habis kontrak/pensium</b>
2016	175	34	13	15	6
2017	191	39	20	19	-
2018	197	44	16	18	10

*Sumber: PT. Mutiara Laut Abadi 2020*

Data karyawan di atas menunjukkan bahwa perusahaan ini mengalami masalah yang mengakibatkan keluar masuknya karyawan sehingga mengakibatkan *Turnover* yang disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam bekerja seperti gaji lembur yang tidak sesuai, kondisi didalam perusahaan / pabrik pengolahan, keterbatasan fasilitas, jam kerja yang terlalu lama, limbah yang tertumpuk, dan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian di PT. MUTIARA LAUT ABADI dengan judul: **“Pengaruh**

## **Lingkungan Kerja dan Keamanan Pekerja Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan PT. MUTIARA LAUT ABADI”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. Mutiara Laut Abadi?
2. Bagaimana pengaruh keamanan kerja terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. Mutiara Laut Abadi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan keamanan kerja terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. Mutiara Laut Abadi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti menyebutkan bahwa tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. MUTIARA LAUT ABADI.
2. Untuk mengetahui pengaruh keamanan kerja pengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. MUTIARA LAUT ABADI.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan keamanan kerja terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. MUTIARA LAUT ABADI.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup lingkungan kerja karyawan.

#### **b. Bagi Universitas**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur mengenai keamanan dan pengaruh lingkungan terhadap kenyamanan kerja.

**c. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

**d. Bagi peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti yang ingin meneliti tentang lingkungan dan keamanan pekerja terhadap kenyamanan kerja karyawan untuk PT lainnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015:144), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Menurut Kaswan (2017:568), “Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri seperti kebersihan, musik dan sebagainya”.

##### **2.1.2 Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi Lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1. Penerangan**
- 2. Suhu Udara**
- 3. Suara Bising**
- 4. Penggunaan Warna**
- 5. Ruang gerak yang diperlukan**
- 6. Keamanan bekerja**
- 7. Hubungan antar rekan kerja**

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut:

##### **1. Penerangan**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawannya guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperlukan perhatian adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi

tidak menyilaukan. Cahaya kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

## **2. Suhu udara**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan untuk menyesuaikan diri itu ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 205% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

## **3. Suara bising**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingannya, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan para pekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bisingnya hendaknya dihindari oleh pekerja sehingga produktivitas kerja semakin meningkat.

## **4. Penggunaan warna**

Menata warna ditempat kerja perlu diajari dan dicernakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang,



sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### **5. Ruang gerak yang diperlukan**

Dalam suatu instansi hendaknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat dan ruang yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian, ruang gerak dalam pelaksanaan kerja perlu diperhatikan.

#### **6. Keamanan kerja**

Keamanan kerja merupakan unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun bukan materil.

#### **7. Hubungan antara rekan kerja**

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitannya dengan pekerjaan lain. Dalam perkembangan selanjutnya, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda. Ada pekerja yang menjalankan tugas pekerjaannya memperoleh masukan dari pekerja lain. Jika hubungan dan komunikasi yang terjalin antar pekerja berjalan dengan baik maka akan timbul kepuasan kerja. Khususnya, bagi pekerja yang dituntut untuk bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena keutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri dapat dipenuhi.

### **2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (dalam Robbins 2008), **ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:**

### **1. Suasana Kerja**

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri.

### **2. Hubungan dengan Rekan Kerja**

Hubungan rekan antara karyawan perlu dibina, agar karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kebiasaan, tetapi tidak juga kalah pentingnya hubungan yang bersifat non formal.

### **3. Hubungan antara Pimpinan dengan Bawahan**

Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pimpinan. Mempunyai hubungan baik dengan karyawan atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengadakan pangkat atau wewenang formulanya.

### **4. Tersedianya fasilitas untuk Karyawan**

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu karena prestasinya agar karyawannya tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan tidak ingin pindah keperusahaan lain.

#### **2.1.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 bagian, yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut **Kaswan** (2019) hal-hal yang dimaksud dengan kondisi fisik yaitu:

- a. Ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan
- b. Penerangan yang cukup penting dalam pencegahan kecelakaan.
- c. Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika.
- d. Lingkungan kerja yang bersih.

- e. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara.
- f. Mencintai tempat kerja untuk mendorong dan mendukung kenyamanan karyawan lebih kearah positif

## **2. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Menurut Sedarmayanti (dalam **Aruan** 2015:144) Lingkungan kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.2 Pengertian Keamanan Kerja**

Keamanan kerja adalah bebas dari bahaya yang terjadi, di lingkungan kerja. Istilah ini bisa di gunakan dengan hubun gan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan, dan lainnya. Keamanan merupakan topik yang luas termasuk dari ancaman dari luar kerja, seperti pencurian barang berharga baik milik pekerja ataupun milik perusahaan. Mencari lingkungan yang betul-betul aman memang sulit, maka konsekuensinya promosi keamanan berupa kesadaran dan penjagaan adalah hal yang penting. Keamanan kerja harus terciptanya perasaan yang aman dan nyaman dalam bekerja yaitu:

- A. Perasaan yang bebas dari gangguan baik Fisik maupun Non Fisik
- B. Adanya rasa kepastian dan bebas dari kekhawatiran, keraguraguan dan ketakutan
- C. Perasaan dilindungi dari segala macam bahaya
- D. Perasaan kedamaian dan ketentraman dalam bekerja

Dalam setiap pekerjaan pasti ada resiko dalam bekerja, seperti kecelakaan. Kecelakaan kerja di dalam suatu pekerjaan terkadang sulit untuk di hindari apalagi berkenaan dengan kemajuan teknologi yang terdapatnya alat dan mesin yang berbahaya.

### 2.2.1 Faktor Keamanan Kerja

Menurut Desler (dalam Sitijak 2018), **faktor yang mempengaruhi keamanan kerja, yaitu:**

#### **Faktor secara kebetulan (*Chance Accurance*)**

Kecelakaan bisa saja terjadi secara kebetulan, umpamanya di alami oleh seseorang terkena pecahan kaca pada saat ia melintasi suatu tempat dimana ada kaca jendela yang terjatuh.

#### **Faktor-faktor (*Unsafe Condition*) antara lain, yaitu:**

- Alat pengamanan yang tidak sempurna,
- Peralatan yang rusak,
- Prosedur yang berbahaya didalam, diatas atau disekitar peralatan peralatan dan mesin,
- Tempat penyimpanan yang tidak aman,
- Kurangnya pencahayaan,
- Tidak berfungsinya ventilasi udara.

#### **Faktor-faktor (*Unsafe Acts*) dapat dikurangi melalui**

- ⇒ Selerasi dan alat yang lain,
- ⇒ Penyebaran poster dan propoganda
- ⇒ Pelatihan keselamatan
- ⇒ Program insentif dan program penguatan yang positif
- ⇒ Komitmen manajer puncak
- ⇒ Penentuan kebijaksanaan dalam keselamatan
- ⇒ Penetapan tujuan keselamatan dan mengendalikannya
- ⇒ Melakukan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan
- ⇒ Memonitor pekerjaan-pekerjaan yang sangat berat (*overload*) dan menimbulkan stress.

### **2.2.2 Indikator Keamanan Kerja**

Menurut moenir (2009) **indikator keamanan kerja untuk keselamatan karyawan adalah:**

#### **a. Lingkungan kerja secara fisik**

Secara fisik, upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kelselamatan kerja kerja adalah:

- 1) Penempatan benda atau barang yang perlu dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat PPPK, alat pemadam, tabung oksigen dan sebagainya

#### **b. Lingkungan sosial psikologis**

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai pekerja yang meliputi:

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan karyawan dalam pekerjaan.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya, seperti: BPJS, dan lainnya.

### **2.2.3 Sebab-sebab Kecelakaan Kerja**

Menurut Gaol (2014) **“kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak terencanakan, dan untuk setiap peristiwa tentulah ada penyebabnya**

**yang akan berakibat terjadinya kerusakan baik pada barang yang akan berakibat terjadinya kerusakan baik pada barang maupun pada personalianya”.**

Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia (*human*).

1. Sebab-sebab teknis

Biasanya menyangkut masalah-masalah yang keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja. Untuk mencegahnya perlu ada perbaikan pabrik.

2. Sebab-sebab manusia (*human*)

Biasanya dikarenakan oleh *deficiencies* para karyawan seperti yang ceroboh/tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pemabuk, dan lainnya.

#### **2.2.4 Tujuan Keselamatan Kerja**

Tujuan keselamatan kerja menurut pendapat suma'umur (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja dan keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasioal
- b. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada ditempat kerja
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

#### **2.2.5 Cara mengurangi kecelakaan kerja**

**Menurut Kasmir** (2018:286-287) kecelakaan kerja seringkali terjadi sekalipun telah disediakan program kerja yang baik. Penyebabnya adalah adanya unsur sengaja dan tidak disengaja. Oleh karena itu, kecelakaan kerja harus dapat diminimalkan dengan cara mengurangi kecelakaan kerja itu sendiri. Berikut cara mengurangi kecelakaan tersebut:

- a. Buat aturan tentang Keselamatan.
- b. Buat rambu-rambu yang mudah dibaca.
- c. Sediakan alat pengaman kerja.
- d. Selalu melakukan pemeliharaan alat secara terus menerus.
- e. Melakukan pengawasan secara ketat.
- f. Memberikan sanksi bagi yang melanggar aturan.

### **2.3 Pengertian Kenyamanan Kerja Karyawan**

Menurut Sugiarto (2018), **Kenyaman adalah rasa yang timbul jika seseorang merasa diterima apa adanya, serta senang dengan situasi dan kondisi yang ada sehingga seseorang akan merasakan kenyamanan.**

Menurut Lintang (2015), **kenyamanan bukan merupakan suatu kontinum perasaan, dari paling senang dengan paling menderita, juga bukan merupakan perasaan yang bersifat sesaat, tapi kenyamanan merupakan suatu kontinum dari hilangnya perasaan tidak nyaman sampai dengan penderitaan yang tidak tertahankan.**

Dapat disimpulkan bahwa kenyamanan adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja dan dari situasi dan kondisi perusahaan tersebut.

#### **2.3.2 Indikator Kenyamanan Kerja Karyawan**

Dari menurut Made (2011) adapun **indikator kenyamanan kerja meliputi yaitu:**

##### **A. Pengawasan**

Kenyamanan kerja dapat timbul karena adanya pengawasan yang diberikan. Ada dua jenis manusia yaitu, Y dan X dimana X harus diawasi baru dapat bekerja sedangkan Y dapat bekerja tanpa diawasi. Pemimpin harus dapat menilai kemampuan karyawannya sehingga dapat menyesuaikan pengawasan pada situasi yang ada.

## **B. Suasana Kerja**

Suasana kerja dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Maka untuk menciptakan kenyamanan kerja karyawan perusahaan harus memberikan suasana kerja yang baik.

## **C. Sistem Pemberian Imbalan**

Dengan adanya sistem pemberian imbalan dapat meningkatkan prestasi karyawan. Karyawan akan merasa dihargai dari hasil pekerjaannya. Pemberian imbalan dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan karena tidak semua perusahaan yang menggunakan sistem pemberian imbalan baik itu imbalan yang berupa pujian atau penghargaan maupun bonus atau tips.

## **D. Perlakuan Baik**

Dalam hal ini, manusia harus diperlakukan layaknya manusiawi bukan seperti robot atau mesin. Kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan anggota-anggotanya.

## **E. Rasa Aman**

Rasa aman yang diberikan kepada karyawan agar tidak ada yang perlu ditakutkan saat sedang bekerja agar karyawan dapat berkembang.

## **F. Hubungan**

Dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun sesama rekan kerja akan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menjalani suatu hubungan yang baik dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting.

## **G. Perlakuan Adil**

Seorang pemimpin harus mampu memberikan perlakuan yang adil dan objektif. Jika karyawan tidak mendapatkan perlakuan tersebut maka karyawan tidak akan merasa nyaman karena merasa tidak dihargai atau pimpinan pilih kasih.



## 2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mengadakan penelitian tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut hasil dari ringkasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

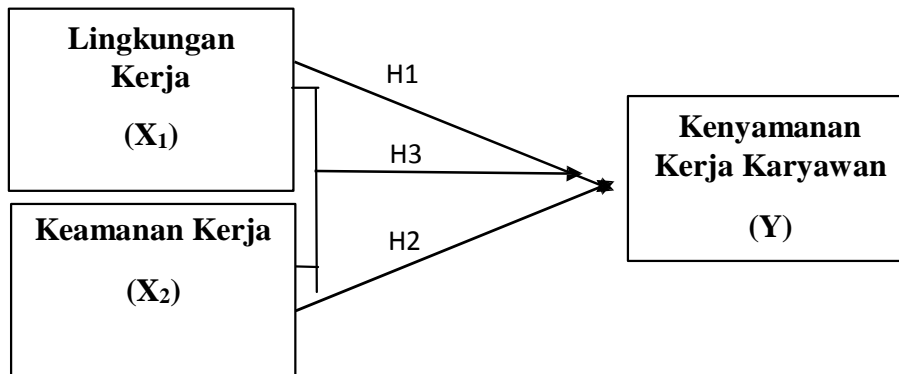
Hasil penelitian dari Yulianti (2010) **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA RAYA ABADI MEDAN”** menyimpulkan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,404 >$  nilai  $t$  tabel sebesar  $2,011$ . Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik bertambah baik, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian dari Rini Sinanjuntak (2016) **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA MUSTIKA RENT TANGERANG SELATAN”** menyimpulkan bahwa indikator dari lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji  $t$  (uji parsial) bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung}$  nilai  $X$  sebesar  $3,255$  dan  $t_{tabel}$   $1,672$ . Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada faktor – faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $H_1$ ) berpengaruh terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Pengaruh Keamanan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Keamanan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kenyamanan Kerja ( $Y$ ).



( Gambaran Kerangka Berfikir 2.5)

## 2.6 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka berpikir dan hasil kajian empiris diatas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja karyawan di PT. MUTIARA LAUT ABADI.
- H2: Keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja karyawan di PT. MUTIARA LAUT ABADI.
- H3: Lingkungan dan keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. MUTIARA LAUT ABADI.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian.**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. statistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di PT. Mutiara Laut Abadi. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Juni 2019 sampai dengan penelitian selesai 2020.

#### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:80) **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya “jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Dalam penelitian ini maka jumlah populasinya adalah 191 orang karyawan di PT. Mutiara Laut Abadi.**

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118) **“Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.** Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N= Ukuran populasi

e<sup>2</sup>= Standar error (10%)

Maka sampel dapat dihitung dengan cara :

$$n = \frac{191}{1 + 191 (10\%)^2} = 69$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang karyawan di PT. Mutiara Laut Abadi.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:118) **“Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai perkiraan atau (*estimate value*).** Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak stratifikasi proporsional (*Proportional Stratified Random Sampling*). Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel yang diteliti berdasarkan dari strata pendidikan.

**Tabel 3.1**

**Jumlah sampel karyawan pada PT. Mutiara Laut Abadi tahun 2019**

No	Strata Pendidikan	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel atau Orang
1	SLTP	25	$25/191 \times 69 = 9$
2	SLTA	88	$88/191 \times 69 = 32$
3	D3	62	$62/191 \times 69 = 21$
4	S1	16	$16/191 \times 69 = 7$
Jumlah	Jumlah	191	69

*Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2020*

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

Jenis data penelitian yang digunakan adalah :

- **Data primer** adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap pertanyaan dalam kuesioner.
- **Data Sekunder** adalah berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari absensi ketidakhadiran pegawai, dan program-program pada perusahaan tersebut.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2016:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

**b. Observasi**

Menurut Sugiyono (2018:203), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

**c. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2018:194), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atas sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. skor yang diberikan adalah:

**Tabel 3.2**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Kurang setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

*Sumber : Diolah oleh peneliti 2020*

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Defenisi Variabel dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Likert</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	“ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan 4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan	Likert
<b>Keamanan Kerja</b>	Keamanan kerja adalah bebas dari bahaya yang terjadi, di lingkungan kerja. Istilah ini bisa di gunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan, dan lainnya.	1. Sikap pimpinan perusahaan 2. Penggunaan teknologi 3. Sikap para karyawan 4. Peningkatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja	Likert
<b>Kenyamanan Kerja</b>	“Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang	1. Pengawasan 2. Suasana 3. Sisitem pemberian imbalan 4. Perlakuan baik 5. Rasa aman 6. Hubungan yang baik	Interval

pekerja, ia membawa serta 7. Perlakuan adil

	<p>seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masalah yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sebabkan pekerjaan.</p>		
--	--	--	--

Sumber: *Diolah oleh peneliti tahun 2020*

### 3.7 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

#### 3.7.1 Uji Validitas

**Uji Validitas** digunakan sebagai menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Dalam pengujian ini menggunakan metode dalam menguji Validitas suatu instrumen yaitu metode *Corrected item total correlation*. Berikut ini kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrumen penelitian.

#### Kriteria Pengujian.

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total instrumen dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka instrumen dinyatakan tidak valid.



### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan (*reliable*) atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* >0,60 artinya bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi bila sebaliknya *alpha* <0,60 maka dianggap kurang handal yang artinya bila variabel diulangi penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik.**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan yang layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan > 5%.

#### **3.8.2 Uji Heteroskedasitas.**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah heteroskedasitas dalam penelitian ini dilakukan

dengan analisis grafik yaitu melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi setelah terjadi heteroskedasitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam tabel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel *Variance Inflation Factor* (VIF) hitungnya model regresi dikatakan terbatas dan multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

### 3.9 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas. Di dalam menganalisis data ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi software SPSS for Windows. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

**Y** = Kepuasan kerja karyawan

**X1** = Lingkungan kerja

**X2** = Keamanan kerja

**a** = Konstanta

**b** = Koefisien regresi

**e** = Galat (disturbance error).

### **3.10 Metode Analisis Data**

#### **3.10.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ .

a) Signifikan  $>$  alpha (5%)

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Tidak signifikan  $<$  alpha (5%)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **3.10.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

a. Signifikan  $>$  alpha (5%)

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

b. Tidak signifikan  $<$  alpha (5%)

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel besar terhadap variabel tidak bebas. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai Koefisien Determinasi  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.