

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang terhadap pekerjaannya, hal ini akan terlihat dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Crossman *et al.*, (2003) kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan karyawan atas apa yang dilakukan perusahaan. Arti dari kalimat tersebut adalah jika perusahaan memenuhi apa yang diinginkan karyawan maka karyawan akan puas. Perusahaan harus menciptakan kondisi ataupun suatu motivasi yang dapat membuat karyawannya merasa puas.

Mathis (2003:75) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari kerja. Karyawan akan merasa senang atau puas jika lingkungan kerjanya bersih dan keselamatan terjaga, dan karyawan merasa tidak puas jika lingkungan kerjanya kotor dan berbahaya. Luthans (2005:212) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting bagi mereka.

(Siegel dan Lane, 1982 dalam Munandar, 2004) menerima batasan yang diberikan oleh Locke, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah: *the appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job values, providing these value are congruent with or help fulfill one's basic needs*". Secara singkat, tenaga

kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Locke selanjutnya mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Dari batasan Locke diatas dapat disimpulkan adanya dua unsure yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

(Howel dan Dipboye, 1986 dalam Munandar, 2004) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

(Dalam Jewell dan Siegal, 1998 : 531) alternative dari konsep kepuasan kerja satu dimensi adalah konsep facet (permukaan) atau komponen yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi pekerjaan yang berbeda dapat bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang mungkin diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompensasi, kondisi

kerja, status, dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen umum, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilan, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

(Vecchio, 1980 dalam Jewell dan Siegall, 1998 : 531) menjelaskan kepuasan kerja sebagai penilaian positif dari situasi kerja tertentu. Ini berarti bahwa konsep itu merupakan konsep satu dimensi semacam ringkasan psikologi dari semua aspek yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Kenyataan ini ada dan tetap merupakan pendekatan umum terhadap pengukuran kepuasan kerja.

(Jewell dan Siegall, 1998 :529) Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Secara sederhana, kita dapat mengatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja daripada tidak menyukainya. Dalam Psikologi I/O, penyelidikan ilmiah dari sikap ini berputar sekitar beberapa pertanyaan: (1) Bagaimana Timbulnya kepuasan kerja? (2) siapa ya ng relative lebih puas dengan pekerjaannya? (3) apa arti kepuasan kerja bagi perilaku kerja individu? .

Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang memiliki perasaan suka(positif) atau tidak suka (negative) pada pekerjaan yang dilakukan sesuai.

dengan apa yang diharapkan dan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja:

Robbins (1996:181) menyatakan bahwa ada empat factor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Empat factor utama yang dapat mempengaruhi kepuasaa kerja tersebut antara lain:

1. Kerja yang secara mental menantang.

Robbins (1996:181) kerja yang secara mental menantang adalah tantangan mental pekerjaan yang dimaksud adalah seseorang yang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan beberapa tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik pekerjaannya, karakteristik itu membuat kerja secara mental menantang

2. Imbalan yang pantas

Robbins (1996:181) imbalan yang pantas adalah karyawan menginginkan kebijaksanaan system upah dan promosi yang dirasakan jelas dan sesuai yang diharapkan. Jika upah dinilai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan tingkat individu dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tetapi jika upah yang diberikan oleh perusahaan lebih rendah dari upah yang berlaku dalam masyarakat, maka karyawan mungkin tidak puas dengan upah yang diterima.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Robbins (1996:181) kondisi kerja yang endukung adalah karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Para karyawan lebih memilih lingkungan fisik yang

aman dan nyaman. Kondisi fisik tempat bekerja juga memberikan peranan penting bagi kepuasan dalam bekerja.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Robbins (1996:181) rekan kerja yang mendukung adalah karyawan mendapatkan lebih banyak pekerjaan dari pada sekedar upah atau prestasi yang berwujud. Bagi banyak karyawan, bekerja juga memenuhi interaksi social. Oleh sebab itu, jika memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Crossman *et al.*, (2003) menyatakan bahwa ada lima factor untuk mengukur kepuasan kerja. Lima factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut antara lain:

a. The work it self.

Luthans (2005:212) pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) adalah saat karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang menerima tanggung jawab.

b. Pay.

Luthans (2005:212) gaji (*pay*) merupakan jumlah balas jasa *financial* yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini yang dipandang sebagai suatu yang adil dalam organisasi.

c. Promotion opportunities.

Luthans (2005:212) promosi (*promotion*) merupakan kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

d. Supervision.

Luthans (2005:212) pengawas (*supervision*) merupakan kemampuan pengawas dalam memberikan bantuan secara teknis maupun dalam memberikan dukungan kepada karyawannya.

e. Coworkers.

Luthans (2005:212) rekan kerja (*coworkers*) merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan kepada karyawan lain

3. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

3.1. Dampak terhadap Produktivitas

(Lawler dan Porter, 1976 dalam Munandar, 2004) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan gaji yang diterima kedua-duanya adil dan wajar diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. jika tenaga kerja tidak mempersepsikan gaji dan harapan berasosiasi untuk unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan kepuasan kerja.

3.2. Dampak terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga kerja

(Porter dan Steers, 1979 dalam Munandar, 2004) berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis-jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin

mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

(Steers dan Rhodes, 1978 dalam Munandar, 2004) mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran. Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

(Robbins, 1998 dalam Munandar, 2004) Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang perusahaan, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

3.3. Dampak terhadap Kesehatan.

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan (dalam Munandar, 2004: 368).

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dr fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari

kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negative juga pada yang lain.

B. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Menurut Robbins, Persepsi adalah “suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna pada lingkungan mereka” (Robbins, 1999; 46).

Menurut Kreitner dan Kinicki, persepsi adalah ”proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita” (Kreitner dan Kinicki, 2005; 208). Sejalan dengan kedua pendapat tersebut, Siswanto mendefinisikan persepsi sebagai: ”proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu” (Siswanto, 2006;77).

Dari ketiga pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, sesuatu yang ditangkap oleh indera kita dari lingkungan dan kita dapat menafsirkan dan memahaminya, maka itulah yang disebut dengan persepsi.

Menurut Matlin dan Solso (dalam Suharnan, 2005; 23) dijelaskan bahwa: ”persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki (yang disimpan di dalam ingatan) untuk mendeteksi atau memperoleh dan menginterpretasikan stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga, dan hidung”.

Menurut Walgito, persepsi adalah "suatu proses yang didahului oleh penginderaan individu melalui alat indera kemudian proses tersebut diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan" (Walgito, 2003; 53).

Menurut Thoha, persepsi adalah "proses proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman" (Thoha, 2002;123).

Menurut Davidoff, Persepsi adalah Proses pengorganisasian dan penginterpretasian stimulus melalui panca indra (Davidoff, 1991:304).

Dari empat pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses penggunaan pengetahuan yang disimpan dalam ingatan untuk mendeteksi dan menginterpretasikan stimulus yang diterima oleh alat indera, baik lewat penglihatan, pendengaran, perasaan dan penciuman.

Menurut Moskowitz (dalam Walgito 2003; 54) persepsi merupakan "proses yang integrated dari individu terhadap stimulus yang diterimanya".

Artinya, persepsi adalah serangkaian proses yang dialami individu pada saat menerima stimulus hingga meresponnya.

Menurut Krech (dalam Thoha, 2002; 123) persepsi adalah "suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataanya" (Thoha, 2002; 123).

Sehingga, dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif dengan menggunakan pengetahuan yang disimpan dalam

ingatan untuk mendeteksi dan menginterpretasikan stimulus yang diterima dari lingkungannya, dengan diawali oleh penginderaan melalui alat indera, kemudian diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan agar menjadi sesuatu yang berarti dan mungkin berbeda dengan kenyataannya.

2. Pembentukan Persepsi

Proses pembentukan persepsi dijelaskan oleh Feigi, (dalam Luthan, 2006; 200) sebagai pemaknaan hasil pengamatan yang diawali dengan adanya stimulus. Setelah mendapat stimulus, pada tahap selanjutnya terjadi proses seleksi dengan interpretation, dan dengan closure. Proses seleksi terjadi pada saat seseorang memperoleh informasi maka akan berlangsung proses penyeleksian pesan, yang mana pesan yang dianggap penting dan tidak penting. Proses closure terjadi ketika hasil seleksi tersebut akan disusun menjadi satu kesatuan yang berurutan dan bermakna, sedangkan interpretasi berlangsung ketika yang bersangkutan memberi tafsiran atau makna terhadap informasi tersebut secara menyeluruh (Luthans, 2006; 200).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Walgito faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

a. Faktor internal

yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu. Misalnya segi kejasmanian dan segi psikologis. Bila sistem fisiologisnya terganggu, hal tersebut akan berpengaruh dalam persepsi seseorang. Sedangkan segi psikologis, antara lain mengenai

pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi akan berpengaruh pada seseorang dalam mengadakan persepsi.

b. Faktor eksternal

yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu misalnya stimulus dan lingkungan. Agar stimulus dapat dipersepsi, maka stimulus harus cukup kuat. Kejelasan stimulus akan banyak berpengaruh dalam persepsi. Bila stimulusnya berupa benda-benda bukan manusia, maka ketepatan persepsi lebih terletak pada individu yang mengadakan persepsi, karena benda-benda yang dipersepsi tersebut tidak ada usaha untuk mempengaruhi yang mempersepsi (Walgito, 2003: 54).

Sedangkan menurut Robbins, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

a. Orang yang mempersepsi itu sendiri

Pada saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasikan apa ia lihat, maka interpretasi tersebut akan dipengaruhi oleh pribadi individu yang melihat.

b. Objek atau sasaran yang dipersepsikan

Karakteristik suatu objek atau sasaran yang kita lihat dapat mempengaruhi persepsi, seperti orang yang cantik atau tampan, ceria, dan lain-lain..

c. Konteks dimana persepsi itu dibuat

Konteks dimana individu melihat suatu objek atau peristiwa juga penting, karena waktu suatu objek atau peristiwa dilihat dapat mempengaruhi persepsi, seperti sore atau siang hari, lokasinya dimana, cuaca panas, dan lain-lain (Robbins, 1999; 46).

Sehingga, dari pendapat para tokoh di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terdiri dari faktor internal (yang ada dalam diri individu) dan faktor eksternal (dari luar diri individu).

Faktor internal mencakup segi psikologis, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, karakteristik individu, motivasi, emosi, dan kebutuhan, dan segi fisiologisnya, seperti alat indera individu, bila sistem terganggu maka akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan persepsi.

Kedua, faktor eksternal (dari luar diri individu), yaitu objek yang dipersepsi, konteks dimana persepsi dibuat, dan lingkungan.

4.Aspek-aspek dalam Persepsi

Ada tiga aspek di dalam persepsi yang dianggap sangat relevan dengan kognisi manusia, yaitu: pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian.

a. Pencatatan indera (sensory register)

Menurut Suharnan, pencatatan indera merupakan sistem ingatan yang dirancang untuk menyimpan sebuah rekaman (record) mengenai informasi yang diterima oleh sel-sel reseptor (Suharnan, 2005; 24).

Selanjutnya, Ellis dan Hunt (dalam Suharnan, 2005; 24) menjelaskan bahwa: “sel-sel reseptor merupakan sistem yang terdapat pada alat indera organ tubuh tertentu, seperti mata, telinga, hidung, lidah, dan kulit tubuh yang merespon energi fisik dari lingkungan”.

b. Pengenalan pola (pattern recognition)

Menurut Suharnan, pengenalan pola merupakan proses transformasi dan mengorganisasikan informasi yang masih kasar, sehingga memiliki makna atau arti tertentu. Proses ini melibatkan membandingkan stimulus indera dengan informasi yang disimpan di dalam ingatan jangka panjang (Suharnan, 2005; 26).

c. Perhatian (attention)

Menurut Suharnan, Perhatian adalah proses konsentrasi pikiran atau pemusatan aktivitas mental (attention is a concentration of mental activity) (Suharnan, 2005; 40).

Pada proses ini, melibatkan pemusatan pikiran pada tugas tertentu, sambil berusaha mengabaikan stimulus yang mengganggu.

C. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

1. Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kebijakan perusahaan dalam memberikan keselamatan dan kesehatan pada karyawannya. Menurut Hayes *et al.*, (1998) keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan jika kondisi yang menyebabkan kecelakaan kerja diperhatikan dengan memperkecil penyebab terjadinya kecelakaan dan melaksanakan manajemen kerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut Sastrohadiwiryo Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan “suatu upaya untuk mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja” (Sastrohadiwiryo, 2005 :45)

Menurut Simanjuntak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan “proses secara komprehensif untuk mengupayakan pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja” (Simanjuntak, 2003 :164).

Menurut Prof Dato' dkk, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjuk kepada “kondisi-kondisi *fisiologis-fisikal* dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan” (Daro', dkk, 2004 :411)

Artinya kondisi-kondisi *fisiologis-fisikal* meliputi penyakit-penyakit yang diakibatkan kecelakaan kerja seperti sakit punggung, kardiovaskuler, cedera, paru-paru, atau bahkan kehilangan nyawa. Sedangkan kondisi psikologis seperti : stress, kurang perhatian, mudah marah, menjadi pelupa, dan sebagainya (dato', dkk, 2004, 412).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya yang komprehensif untuk mencegah atau mengurangi resiko kecelakaan kerja dan penyakit kerja atau kondisi-kondisi *fisiologis-fisikal* dan psikologis yang terganggu oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan.

1. Aspek-Aspek Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

(Jewell dan Siegall, 1998) menyebutkan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja antara lain:

1. Suhu di Tempat Kerja.

Pengaruh suhu terhadap perilaku kerja mencoba mendapatkan batas-batas sebagian besar orang masih dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan efektif. Kelembaban, arus udara, dengan jumlah, ukuran, dan suhu dari objek dan bahan yang ada di tempat kerja semuanya mempengaruhi reaksi orang terhadap suhu udara. Pakaian dan pekerjaan yang dilakukan juga mempengaruhi reaksi tersebut. Akhirnya perbedaan fisiologis masing-masing orang dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap persepsi kenyamanan.

2. Penerangan di Tempat Kerja

Persepsi mengenai penerangan, seperti juga persepsi mengenai suhu, dapat berbeda-beda sesuai dengan kemampuan penglihatan perorangan dan kondisi ruangan, tetapi variasinya tidak begitu signifikan. Pengukuran penerangan, paling tidak dalam pengertian fisik, tidak ada masalah dibandingkan dengan pengukuran suhu efektif. Spesifikasi penerangan hampir selalu diberikan dalam ukuran baku dari penerangan yaitu *footcandles*.

Pengembangan spesifikasi *footcandles* untuk lingkungan kerja merupakan proses bersifat sangat teknik, namun juga memperhatikan beberapa faktor yang telah ditemukan para ahli riset mempengaruhi spesifikasi tersebut. Sama seperti suhu, faktor utama adalah bagaimana sifat tugas itu. Pembacaan perakitan, pemantauan, dan pemeriksaan misalnya semua mempunyai faktor penglihatan, sedang menjawab telepon, memimpin pertemuan, dan banyak tugas manual (misalnya memindahkan peti karton) tidak mempunyai faktor tersebut.

3. Kebisingan Tempat Kerja

Suara diciptakan oleh getaran yang menyebabkan gelombang berjalan keluar dari sumber getaran. Para ilmuwan mengukur gelombang ini dalam ukuran frekuensi dan intensitas, yang kemudian diartikan sebagai nada (pitch) dan kenyaringan (loudness) oleh pendengarnya. Variable suara lain yang diminati oleh mereka yang meneliti kebisingan di tempat kerja termasuk lamanya kebisingan dan jumlah sumber kebisingan berbeda-beda.

3. Faktor-Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Saksono (1997: 104-109) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

a. Tata Ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik ialah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja.

Pendapat yang sama dikemukakan Simanjuntak, menurutnya “pemerintah menetapkan kebijaksanaan peraturan tata ruang supaya instalasi berisiko tinggi terpisah jauh dari konsentrasi penduduk (Simanjuntak, 2003: 174)

b. Pakaian Kerja

Pakaian kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam usaha mencegah timbulnya kecelakaan kerja. Sehingga, pakaian yang digunakan pada waktu kerja harus disesuaikan dengan tempat kerja dan dapat digunakan nyaman mungkin oleh pekerja.

c. Alat Pelindung Diri (APD)

Untuk mencegah bahaya kecelakaan kerja, selain pengaman mesin, alat pelindung diri penting untuk digunakan. Terkadang pekerja enggan mengenakan alat pelindung diri karena dirasakan sebagai suatu yang merepotkan atau justru dikatakan mengganggu pelaksanaan kerja. Adapun alat pelindung diri tersebut terdiri dari :

a) Alat pelindung mata

Mata adalah salah satu indera yang sangat vital bagi pekerja untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, mata harus dilindungi dari berbagai jenis bahaya yang timbul di lingkungan kerja. Alat pelindung yang diperlukan untuk mata adalah kacamata. Kacamata harus disediakan perusahaan adalah kacamata yang mampu menahan sinar matahari atau cahaya yang dapat merusak mata.

b) Sepatu Pengaman

Untuk keselamatan kaki, terutama telapak kaki pekerja harus mengenakan sepatu pengaman yang mampu melindungi dirinya dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan dari beban yang menimpanya. Selama ini banyak dipergunakan sepatu pengaman berbahan kulit yang cukup kuat dan mampu memberikan perlindungan dari bahaya kecelakaan.

c) Sarung Tangan

Tangan adalah anggota tubuh penting bagi pekerja yang memerlukan gerakan tangan dalam kerjanya. Oleh karena itu, untuk keselamatan tangan, pekerja harus

mempergunakan sarung tangan, yang tidak mengurangi kebebasan gerak jari dan tangan itu sendiri.

Menurut santoso, sarung tangan yang digunakan pekerja sebaiknya tidak dapat menangkap bahan kimia, tidak menyebabkan *dermatitis* (keringat yang berlebihan), dan tidak mengurangi kepekaan tangan dan jari (Santoso, 2004: 31)

d) Masker Hidung

Untuk menghindarkan diri dari gangguan pernafasan dilingkungan kerja, maka perlu alat yang digunakan untuk melindungi hidung. Alat yang biasa digunakan adalah masker. Hal ini bertujuan agar udara yang tidak nyaman yang berada dilingkungan kerja tidak terhirup langsung oleh pekerja, karena hal ini dapat mengakibatkan gangguan pernafasan, sehingga perlunya masker untuk menyaring udara yang masuk (Saksono, 1997: 108)

d. Lingkungan Kerja

Selain menggunakan alat-alat pelindung diri, untuk mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja, lingkungan kerja yang baik perlu pula diusahakan. Adapun lingkungan kerja yang baik tersebut terdiri dari: (dalam Saksono, 1997 :108).

a) udara

Udara segar dan nyaman serta mempunyai komposisi kimia harus diupayakan di tempat kerja, karena perlu bagi pernafasan dan kesegaran tubuh. Udara seperti itu

dapat diperoleh jika ruangan kerja terbuka, dan adanya ventilasi atau peredaran udara lancar (Saksono, 1997: 108).

b) Suara

Untuk meningkatkan kenyamanan kerja, suara yang mengganggu perlu dikurangi dengan cara menggantikan alat kerja atau mesin yang menimbulkan suara yang mengganggu dengan alat kerja atau mesin yang tingkat kebisingannya rendah, memberikan alat pelindung telinga kepada para pekerja dan membuang dinding dan lantai ruang kerja dari bahan yang dapat meredam suara maupun getaran (Saksono, 1997 :108).

c) Pencahayaan

Pada malam hari atau di ruang kerja yang gelap sebaiknya digunakan cahaya yang tidak langsung. Penggunaan lampu neon dan sejenisnya hendaknya dibuat sedemikian rupa sehingga tidak menyilaukan mata. Adapun cahaya yang dipergunakan pada setiap ruang kerja pada umumnya berkisar antara 30-50 kandela (Saksono, 1997 :109).

Fungsi utama pencahayaan atau penerangan di tempat kerja adalah untuk menerangi objek pekerjaan agar terlihat secara jelas, mudah dikerjakan dengan cepat, dan kepuasan kerja meningkat, sehingga penerangan ditempat kerja harus cukup (Santoso, 2004 :47).

Beberapa faktor yang menentukan baik tidaknya penerangan di tempat kerja adalah: ukuran objek, derajat kontras antara objek dengan sekitarnya, tingkat

iluminasi (yang menyebabkan objek dan sekitarnya terlihat jelas), dan distribusi dan arah cahaya (Santoso, 2004 :47).

Sedangkan Dato' dkk, berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi:

a. Pengendalian Stres

Untuk dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja pengendalian stress perlu pula dilakukan bagi pekerja. Karena stress yang dialami oleh pekerja dapat menurunkan konsentrasi kerja, dan apabila pekerja tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, maka dapat mengakibatkan kecelakaan kerja (Dato', dkk, 2004 :416).

b. Kontrol diri

Kontrol diri juga merupakan salah satu hal yang penting untuk dilakukan oleh pekerja, karena dorongan ini dapat terjadi dari keinginan yang datangnya dari diri individu pekerja. Sehingga, apabila pekerja mengkondisikan dirinya sebaik mungkin dalam bekerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan (Dato', dkk, 2004 :416).

Faktor-faktor yang dapat menyelamatkan karyawan dari kecelakaan kerja tersebut adalah:

1. *Job Safety* (Keselamatan kerja)

Job Safety (Keselamatan kerja) merupakan kemungkinan terjadinya resiko kecelakaan kerja dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Kecelakaan kerja akan

semakin tinggi seiring dengan tingginya kemungkinan terjadinya resiko kecelakaan kerja dari pekerjaan yang dilakukan pekerja.

Daryanto(2003:21) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja pada hakekatnya adalah usaha manusia untuk melindungi hidupnya dan yang berhubungan dengan itu, dengan melakukan tindakan preventif dan pengamanan terhadap terjadinya kecelakaan kerja ketika kita sedang bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan usaha –usaha dalam meminimalkan resiko kecelakaan kerja pada karyawan. *Job safety* dapat dilihat dari prosedur atau tata cara dalam melaksanakan pekerjaan, letak peralatan atau mesin, kelayakan alat alat pelindung diri seperti *safety shoes, safety helmet, gloves* (sarung tangan), masker untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja serta tanda atau peringatan di lingkungan kerja.

2. *Coworker Safety* (Keselamatan rekan kerja)

Coworker Safety(Keselamatan rekan kerja) merupakan peran rekan kerja dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Kecelakaan kerja akan semakin tinggi seiring dengan ketidakpedulian rekan kerja akan keselamatan dan kesehatan pekerja yang lain. Begitu pula sebaliknya. *Coworker safety* dapat dilihat dari sikap rekan kerja terhadap keselamatan pekerja yang lain, sikap rekan kerja terhadap alat-alat pelindung diri serta upaya rekan kerja dalam menjaga keamanan, kenyamanan lingkungan kerja.

3. *Supervisor Safety* (Kepedulian pimpinan akan keselamatan kerja)

Supervisor Safety (Kepedulian pimpinan akan keselamatan kerja) merupakan upaya pimpinan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan pekerja. Kecelakaan kerja akan semakin tinggi seiring dengan ketidakpedulian pimpinan akan keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Begitu pula sebaliknya. *Supervisor safety* dapat dilihat dari dukungan supervisor dalam melatih pekerja untuk bekerja sesuai peraturan agar dapat menjaga keamanan kerja, supervisor dalam memberikan informasi peraturan kepada pekerja serta memberikan informasi mengenai bahaya yang terjadi dalam lingkungan kerja. Huang *et al.*, (2004) dukungan supervisor terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendorong praktek kerja yang aman kepada bawahan, meningkatkan komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. *Management Safety Practise* (Penerapan manajemen keselamatan kerja)

Management Safety Practise (Penerapan manajemen keselamatan kerja) merupakan penerapan dan pelatihan keselamatan kerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Kecelakaan kerja semakin tinggi jika perusahaan tidak melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik.

Mathis dan Jakson (2002:259) mengungkapkan bahwa salah satu factor yang menyebabkan program manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan efektif adalah adanya komitmen dan tanggung jawab perusahaan. *Management safety practice* dapat dilihat dari perhatian manajemen terhadap keselamatan kerja,

kecepatan dalam memperbaiki peralatan yang rusak, dan kepedulian manajemen terhadap masalah keselamatan kerja.

5. *Satisfaction with Safety Program* (Kepuasan atas pelaksanaan program keselamatan)

Satisfaction with Safety Program (Kepuasan atas pelaksanaan program keselamatan) merupakan kepuasan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dirasakan oleh karyawan atas program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Besarnya tingkat Kepuasan karyawan atas program keselamatan dan kesehatan kerja dapat diketahui melalui manfaat yang dirasakan karyawan atas program keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan, program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan perusahaan dapat mengurangi atau mencegah kecelakaan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi:

1. Faktor Fisik, meliputi:
 - a. Tata Ruang Kerja,
 - b. Pakaian Kerja,
 - c. Alat Pelindung Diri (APD), meliputi:
 - (a) Pelindung mata
 - (b) Sepatu pengaman,

- (c) Sarung Tangan, dan
- (d) Masker Hidung
- d. Lingkungan Kerja, meliputi:
 - (a) Udara,
 - (b) Suara, dan
 - (c) Pencahayaan.

2. Faktor Non Fisik, meliputi: Pengendalian Stres dan Kontrol Diri

4. Tujuan dan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dengan adanya Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal tanpa harus merasa takut atau was was terhadap hal hal yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja.

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), adalah menciptakan system keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsure manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangkai mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Sastrohadiwiryo, 2005 :45).

Tujuan dan efisiensi perusahaan akan tercapai bila pekerja melakukan pekerjaannya dengan tenang dan aman, serta tidak khawatir akan ancaman yang

mungkin menimpa dirinya. Oleh karena itu , keselamatan dan kesehatan kerja harus diperhatikan oleh semua pihak perusahaan (Saksono, 1997 :102).

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif (Dato', dkk, 2004 :412).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pentingnya tujuan Keselamatan Kerja adalah untuk melindungi pekerja dari bahaya kecelakaan kerja, bila pekerja dapat bekerja nyaman dan seaman mungkin maka kepuasan kerja dapat tercapai, selain itu dapat menurunkan jumlah hari kerja yang hilang, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen, menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya cirri perusahaan yang kemudian dapat meningkatkan keuntungan secara substansial.

5. Kecelakaan dan Penyakit Kerja.

Kecelakaan kerja menyakinkan bahwa baik faktor perorangan maupun lingkungan kerja ada didalamnya. Penting interaksi keduanya kembali ditekankan oleh peneliti mengenai stress sebagai faktor yang mempengaruhi tidak hanya kecelakaan kerja, tetapi juga penyakit yang berhubungan. Sumber umum yang berhubungan dengan stress yang berkaitan dengan terjadi tempat kerja antara lain adalah tidak

adanya jaminan kerja, tekanan waktu, ketidakpuasan kerja, tuntutan kerja yang berlebihan, hubungan buruk dengan rekan kerja atau atasan, dan lingkungan kerja berat secara fisik misalnya terlalu panas atau terlalu bising.(Jewell dan Siegall, 1998 :321).

Kecelakaan kerja dapat menimbulkan jumlah biaya yang besar karena ada kerugian- kerugian akibat kecelakaan dan kematian di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan, selain itu dampak kecelakaan juga berkaitan dengan kondisi-kondisi psikologis perasaan-perasaan pekerja yang menganggap dirinya tidak berarti, dan tidak mahir dalam pekerjaan, atau mereka frustrasi bahkan trauma dengan kecelakaan yang menimpa dirinya. (Dato', dkk, 2004 :412).

Dampak kecelakaan kerja dapat mengganggu proses produksi, karena pekerja cidera atau kondisi mesin yang harus dihentikan. Selain itu berdampak pula pada gangguan pemenuhan konsumen (Simanjuntak, 2003 “181)

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa dampak kecelakaan kerja sangat mengakibatkan banyak kerugian, baik terhadap kondisi fisik dan psikologis pekerja, maupun bagi perusahaan, karena perusahaan harus menanggung biaya kerugian produksi serta kompensasi pada pekerja, juga terhadap permintaan konsumen terganggu akibat kecelakaan kerja.

2. Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Persepsi adalah proses kognitif yang di alami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoha, 2002; 123).

Informasi yang dipahami oleh individu satu dengan lainnya tidak akan sama, karena setiap individu akan melihat objek yang sama dengan cara berbeda. Menurut teori persepsi sosial ada empat tahapan dalam proses informasi (Kreitner&Kinicki, 2005; 209).

Lingkungan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada proses seseorang mendapatkan informasi, karena individu akan memberikan perhatian yang selektif terhadap rangsangan fisik dari lingkungannya, termasuk dalam situasi dan kondisi lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap keselamatan dan kesehatan Pekerja, akan memberikan informasi yang kurang baik tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu sendiri. Akan tetapi sebaliknya bila perusahaan .lingkungan kerjanya sangat mendukung tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tentu para pekerja akan lebih nyaman dalam bekerja, dan akan memberi informasi positif seputar lingkungan kerjanya.

Setiap pekerja akan mempersepsikan apa yang ditangkap dari lingkungannya seperti apa yang di tangkapnya melalui alat indera. Tiap individu dapat memberi arti pada upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja dilingkungan kerjanya, akan tetapi tentu ada perbedaan persepsi antara individu satu dan lainnya. Sehingga,

dengan adanya perbedaan persepsi ini, perilaku yang ditampilkan oleh tiap pekerja akan berbeda. Karena persepsi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku.

Menurut Harold (2003 :29) Persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan mereka. Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja di lingkungan kerja mereka adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat bekerja. Hal ini dapat terpenuhi bila di perusahaan tempat mereka bekerja, ada suatu system manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), merupakan proses bagaimana pekerja memberi informasi tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat mereka bekerja, yang didalamnya juga ada unsur-unsur kebutuhan yang diinginkan oleh pekerja. Dalam hal ini, kebutuhan akan rasa aman menjadi salah satu pendorongnya.

Persepsi antara pekerja satu dengan pekerja lainnya tentu akan berbeda, sehingga perilaku tiap individupun juga akan berbeda. Pekerja yang mempunyai persepsi yang positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) contohnya, mereka akan lebih mempunyai penilaian yang baik terhadap upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja. Sehingga mereka, yang mempunyai persepsi positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini, dapat berperilaku dan bersikap untuk menghindari adanya kecelakaan dan penyakit kerja.

Sebaliknya, pekerja yang mempunyai persepsi negatif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mereka akan menganggap bahwa hal ini tidak terlalu penting bagi mereka, sehingga pekerja akan berperilaku tidak terlalu memperhatikan akan hal ini. bahkan mungkin mereka akan berfikir bahwa tanpa adanya Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mereka dapat bekerja dengan baik.

2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Tentang K3

Menurut Saksono (1997: 104-109) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yaitu:

1. Faktor Fisik, meliputi:
 - a. Tata Ruang Kerja,
 - b. Pakaian Kerja,
 - c. Alat Pelindung Diri (APD), meliputi:
 - (a) Pelindung mata
 - (b) Sepatu pengaman,
 - (c) Sarung Tangan, dan
 - (d) Masker Hidung
 - d. Lingkungan Kerja, meliputi:
 - (a) Udara,
 - (b) Suara, dan
 - (c) Pencahayaan.

2. Faktor Non Fisik, meliputi: Pengendalian Stres dan Kontrol Diri

3. Hubungan Persepsi K3 dengan Kepuasan Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kebijakan perusahaan dalam memberikan keselamatan dan kesehatan pada karyawannya. Menurut Hayes *et al.*, (1998) keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan jika kondisi yang menyebabkan kecelakaan kerja diperhatikan dengan memperkecil penyebab terjadinya kecelakaan dan melaksanakan manajemen kerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut Matlin dan Solso (dalam Suharnan, 2005; 23) dijelaskan bahwa: "persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki (yang disimpan di dalam ingatan) untuk mendeteksi atau memperoleh dan menginterpretasikan stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga, dan hidung".

Setiap pekerja akan mempersepsikan apa yang ditangkap dari lingkungannya seperti apa yang di tangkapnya melalui alat indera. Tiap individu dapat memberi arti pada upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja dilingkungan kerjanya, akan tetapi tentu ada perbedaan persepsi antara individu satu dan lainnya. Sehingga, dengan adanya perbedaan persepsi ini, perilaku yang ditampilkan oleh tiap pekerja akan berbeda. Karena persepsi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku. Persepsi antara pekerja satu dengan pekerja lainnya tentu akan berbeda, sehingga perilaku tiap individupun juga akan berbeda. Pekerja yang mempunyai persepsi yang

positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) contohnya, mereka akan lebih mempunyai penilaian yang baik terhadap upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja. Sehingga mereka, yang mempunyai persepsi positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini, dapat berperilaku dan bersikap untuk menghindari adanya kecelakaan dan penyakit kerja.

Mathis (2003:75) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari kerja. Karyawan akan merasa senang atau puas jika lingkungan kerjanya bersih dan keselamatan terjaga, dan karyawan merasa tidak puas jika lingkungan kerjanya kotor dan berbahaya.

Luthans (2005:212) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting bagi mereka.

Robbins (1996:181) kondisi kerja yang mendukung adalah karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Para karyawan lebih memilih lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Kondisi fisik tempat bekerja juga memberikan peranan penting bagi kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Dewi Iqlima Sari dan Endang Widyastuti (2008) menunjukkan tingkat loyalitas karyawan yang cenderung berada pada katagori tinggi. Tingkat loyalitas tersebut menandakan adanya kecenderungan karyawan mendapatkan Kepuasan kerja dari situasi kerja secara total, karyawan

menyenangi pekerjaannya, menikmati situasi kerja serta memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja selain berhubungan dengan loyalitas karyawan juga berhubungan dengan kepuasan kerja.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat persepsi K3 yang tinggi, maka mereka juga akan mencapai kepuasan kerja di lingkungan kerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat persepsi K3 yang rendah maka karyawan tersebut juga akan mengalami ketidakpuasan kerja dalam lingkungan pekerjaannya.

4. Kerangka Teori

Persepsi adalah proses kognitif yang di alami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoha, 2002; 123)

Menurut Matlin dan Solso (dalam Suharnan, 2005; 23) dijelaskan bahwa: "persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki (yang disimpan di dalam ingatan) untuk mendeteksi atau memperoleh dan menginterpretasikan stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga, dan hidung"

Menurut Harold (2003 :29) Persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan mereka. Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja dilingkungan kerja mereka adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat bekerja. Hal ini dapat terpenuhi

bila di perusahaan tempat mereka bekerja, ada suatu system manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Menurut Saksono (1997: 104-109) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Indikator dari persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Faktor Fisik, meliputi:
 - a. Tata Ruang Kerja,
 - b. Pakaian Kerja,
 - c. Alat Pelindung Diri (APD), meliputi:
 - (a) Pelindung mata
 - (b) Sepatu pengaman,
 - (c) Sarung Tangan, dan
 - (d) Masker Hidung
 - d. Lingkungan Kerja, meliputi:
 - (a) Udara,
 - (b) Suara, dan
 - (c) Pencahayaan.

Faktor Non Fisik, meliputi: Pengendalian Stres dan Kontrol Diri

Mathis (2003:75) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari kerja. Karyawan akan merasa senang atau puas jika

lingkungan kerjanya bersih dan keselamatan terjaga, dan karyawan merasa tidak puas jika lingkungan kerjanya kotor dan berbahaya.

Luthans (2005:212) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting bagi mereka.

Robbins (1996:181) kondisi kerja yang mendukung adalah karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Para karyawan lebih memilih lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Kondisi fisik tempat bekerja juga memberikan peranan penting bagi kepuasan dalam bekerja.

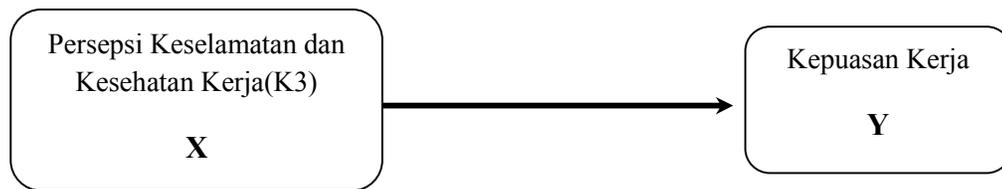
Robbins (1996:181) menyatakan bahwa ada empat factor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Indikatornya antara lain:

1. Kerja mental yang menantang
 - a. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja.
 - b. Kebebasan karyawan dalam merencanakan pekerjaannya.
2. Kondisi kerja yang mendukung
 - a. Keadaan fisik tempat bekerja.
 - b. Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja
 - c. Tata bangunan dan letak peralatan atau mesin.
3. Rekan kerja yang mendukung
 - a. Kerjasama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas

- b. Saran dan kritik dari rekan kerja.
- c. Bantuan dan nasehat dari atasan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat persepsi K3 yang tinggi, maka mereka juga akan mencapai kepuasan kerja di lingkungan kerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat persepsi K3 yang rendah maka karyawan tersebut juga akan mengalami ketidakpuasan kerja dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti membuat skema hubungan antara Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT.Dharma Anugerah Indah Surabaya sebagai berikut:



Gambar 1. Skema hubungan antara Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan kerja.

5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori sebagaimana disebutkan diatas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha : Ada hubungan antara persepsi K3 dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT.Dharma Anugerah Indah

H0 : Tidak Ada hubungan antara persepsi K3 dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT.Dharma Anugerah Indah