

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dll.

Menurut Herman Sofyandi (2008:38) lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi- fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut Robbins (2010) lingkungan kerja adalah lembaga- lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi 2 yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi, lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sebagaimana

dikemukakan oleh Davis (2005 : 216), lingkungan kerja atau iklim organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

menurut Sumardjono (2001 : 51) bahwa suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas pegawai. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Muhlis (2005 : 5) bahwa kantor merupakan tempat dilaksanakannya aktivitas kerja organisasi dan berfungsi sebagai tempat pemberian pelayanan kepada masyarakat. Karena orientasi pelayanan adalah kepuasan, maka untuk memenuhinya diperlukan dukungan yang kondusif untuk tugas-tugas pelayanan, olehnya itu analisis berdasarkan diagnosa lingkungan kerja dewasa ini merupakan hal yang paling mendasar bagi institusi publik yang berorientasi pelayanan terhadap masyarakat.

Martoyo (2007 : 38) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kreasi ide, nuansa dan berbagai proses untuk menunaikan gagasan, inisiatif dan berbagai strategi dalam memikirkan kreasi kerja, orientasi kerja dan prospektif kerja agar mengalami peningkatan dan kemajuan. Dengan demikian, dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang betul-betul kondusif untuk menciptakan dinamika kerja yang komprehensif dengan tuntutan kerja.

Menurut Nitisemito (2004 : 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2008 : 11), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Moekijat, 1995:135).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai/karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2.1.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) faktor- faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1) Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan

memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat- alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) KebersihanLingkunganKerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian dalam bekerja.

4) Pertukaran udara yang cukup

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena ventilasi udara yang cukup akan memberikan kesehatan bagi karyawan.

5) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan dan keamanan akan keselamatan sehingga akan mendorong karyawan bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan

terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan pada saat bekerja

7) Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.1.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai

fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.1.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

1. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) indikator-indikator lingkungan kerja fisik, diantaranya:

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

2. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2008:87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.1.2 Kesehatan dan Keselamat kerja (K3)

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Widodo (2015:234), “Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Menurut Rivai dan Sagala (2006:792), “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Bennet N.B. Silalahi dan Rumondang (Widodo, 2015:238), “keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan”.

Menurut Widodo (2015:240), “keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan.

Menurut White (Widodo, 2015: 243), “ Sehat adalah suatu keadaan di mana seseorang pada waktu diperiksa tidak mempunyai keluhan apa pun atau tidak ada tanda-tanda suatu penyakit dan kelainan.

Menurut Widodo (2015: 244), “Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Sedarmayanti (2011: 120), “Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.”

Keselamatan kerja menurut Moenir (1983 : 201) adalah : suatu keadaan dalam lingkungan/tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah/ tempat tersebut baik orang tersebut pegawai/ bukan pegawai dari organisasi kerja itu

Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan bertujuan supaya tenaga kerja mendapat keadaan kesehatan yang sempurna, baik secara fisik, mental, dan sosial sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal, Manullang (1990:89).

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2011: 112-115), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

a. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari

Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

c. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa

keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia

cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan

penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah

beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung

tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya

mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.1.2.3 Indikator Keselamatan kerja

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

2.1.2.4 Indikator Kesehatan Kerja

menurut Manullang (2006:87) yaitu :

1. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut

- a) Kebersihan lingkungan kerja.
- b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

2.1.3 Etos Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos Kerja adalah adalah semangat kerja yang menjadi motivasi dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok dalam suatu lingkungan kerja. Selajutnya menurut Lita Wulantika (2012:45) Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik.

Menurut Sinamo (2011), etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010), etos kerja adalah sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

Husnan (2010) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

Urfy (2009: 75 – 76) menyebutkan bahwa etos kerja mempunyai hubungan yang simultan dan signifikan terhadap Produktivitas, dimana produktivitas berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan menurut Lita Wulantika dan Arjuna Rizaldi (2017:62), “Produktivitas merupakan yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”.

Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Muhaimin (2012) menjelaskan bahwa etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. “Etos kerja” berarti karakteristik, sikap atau kebiasaan, kualitas esensial seseorang atau kelompok (bangsa) dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011), terdapat beberapa faktor internal yang mempengaruhi etos kerja, yaitu:

1. Usia, pekerja yang berusia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja lebih tinggi daripada pekerja yang berusia di atas 30 tahun.
2. Jenis kelamin, wanita memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada pria.
3. Latar belakang pendidikan, etos kerja tertinggi dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU.
4. Lama bekerja, pekerja yang sudah bekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. Kedua hal tersebut akan membentuk persepsi seseorang terhadap kualitas kehidupan bekerjanya.

2.1.3.3 Indikator Etos Kerja

menurut Husnan (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kepedulian terhadap situasi dan kondisi di sekitarnya.
2. Pekerjaannya merupakan suatu kesenangan baginya
3. Merasa puas dengan hasil kerjanya

4. Taat dengan peraturan yang telah ditetapkan.

5. Bersedia menginstropeksi kesalahan dalam setiap pekerjaannya

2.1.4 Hasil Penelitian Tersahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan	Metode dan Sampel
1	Manda Dwipayani Bhastary dan Kusri Suwardi (2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana	hasil pengujian secara simultan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) karyawan	Kesehatan dan keselamatan kerja, Lingkungan kerja	Kinerja Karyawan	Metode : Deskriptif Sampel : 63 Orang
2	Riny Chandra (2017)	Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang	Lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja	Lingkungan, Etos kerja karyawan	Kesejahteraan	Metode : Deskriptif Sampel : 56 Orang
3	RINI OKTAVIAN I NAJIB dan RAMLAWATI (2018)	ANALISIS DAMPAK HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN CABANG MAKASSAR	Lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pegawai yang menunjukkan bahwa dengan nilai koefisien regresi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos	Lingkungan Kerja, Etos Kerja Pegawai	Human Relation	Metode : Kuantitatif Sampel : 49 Orang

			kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar.			
4	Yulia Ningsih, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017)	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	Pengaruh signifikan etos kerja terhadap Produktivitas Kerja.	Lingkungan Kerja dan Etos Kerja	Kompetensi dan Kinerja Karyawan	
5	Saleha (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja secara simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	Lingkungan Kerja dan Etos Kerja	Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai	Metode : Deskriptif Sampel : 116 Orang
6	Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong (2017)	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Mando	Secara simultan ditunjukkan bahwa variable independent keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Air Manado	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja	Produktivitas Karyawan	Metode : Asosiatif Sampel : 50 Orang
7	Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, M. Kosasih Zen	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP	Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan	Metode : Deskriptif Sampel : 72 Orang

		asset 2 Prabumulih	kesehatan kerja dan kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih			
8	Julius Simbolon, Nuridin (2017)	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Dwi Lestari Nusantara	Secara Simultan variable K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	K3, Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Metode : Explanatory Analysis Sampel : 30 Orang

2.2 Kerangka Pemikiran

Penerapan Lingkungan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja pada perusahaan sangat penting. Perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja karyawannya, karena sangat berpengaruh tercapainya etos kerja Karyawan yang optimal.

Faktor lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja harus diperhatikan, seperti kelengkapan APD (alat pelindung diri), termasuk kondisi lingkungan saat melakukan pekerjaan juga harus diperhatikan karena apabila karyawan melakukan pekerjaan dan lingkungan kerjanya tidak nyaman, hasil produk yang dihasilkan pun akan kurang optimal

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukan secara utuh. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai

bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerak seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna,2012).

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja

Kondisi fisik lingkungan merupakan faktor yang penting didalam kelancaran dan kenyamanan bekerja, hal ini akan dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja karyawan karena kondisi fisik lingkungan ini bersifat nyata, hal ini berkaitan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan atau digunakan untuk bekerja. Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja atau karyawan (Munandar, 2001). Seperti disebutkan diatas menurut M. Manullang (2006) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah “Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja”

2.2.2 Pengaruh Kesehatan Kerja dengan Etos Kerja

Menurut Kasmir (2016:267) kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai lingkungan kerja membuat karyawan tidak nyaman sehingga mengakibatkan karyawan

kurang sehat atau sakit. Kesehatan kerja adalah salah satu cara agar perusahaan mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya dengan menerapkan program kesehatan kerja yang baik karyawan akan bekerja dengan baik sehingga Etos Kerja perusahaan menjadi naik, program kesehatan yang perlu dilaksanakan pada Pabrik Kelapa Sawit meliputi kebersihan lingkungan, suhu udara dan ventilasi kerja serta sarana kamar mandi serta wc yang bersih.

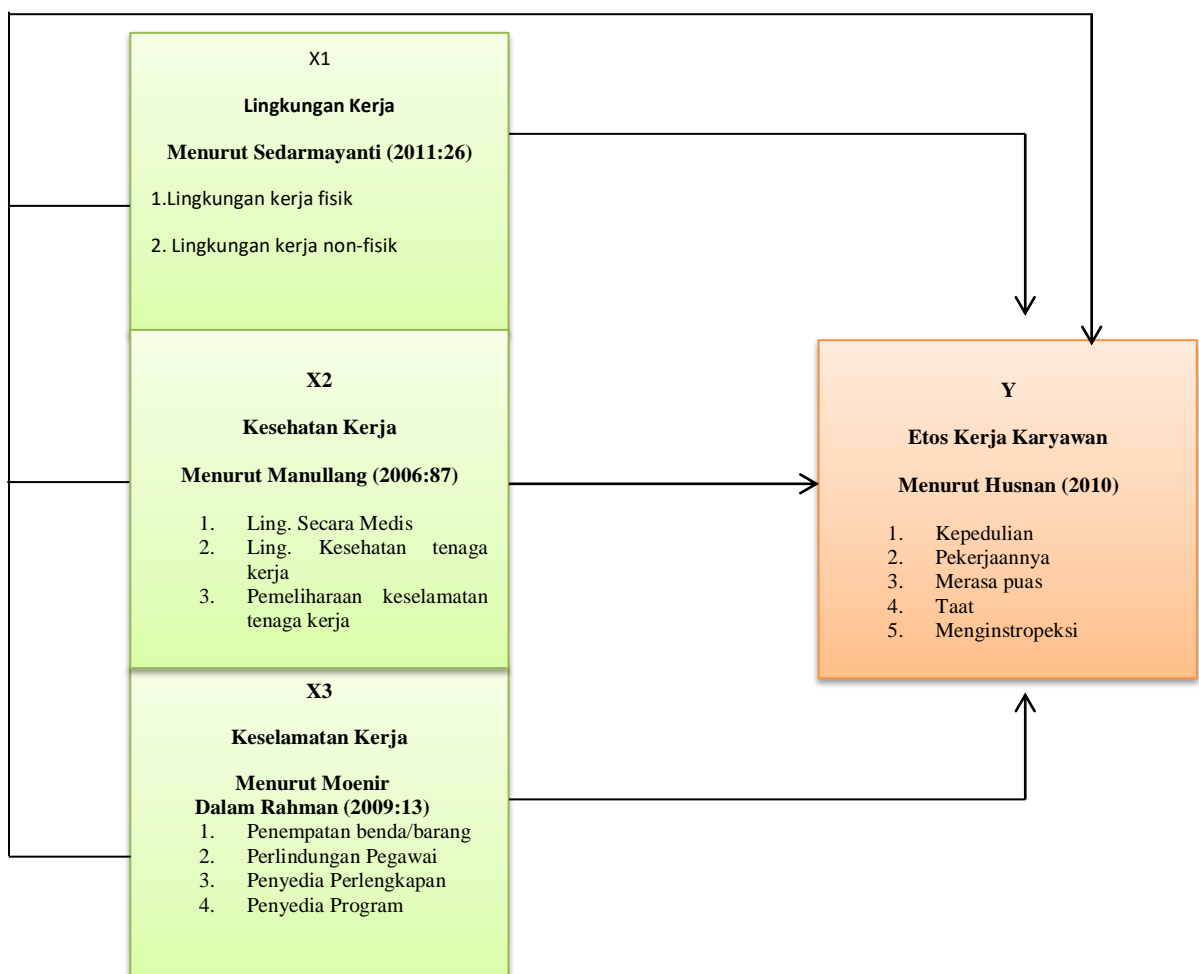
2.2.3 Pengaruh Keselamatan Kerja dengan Etos Kerja

Keselamatan kerja memegang peran penting dalam suatu perusahaan terutama di Pabrik Kelapa Sawit.. Menurut Kasmir (2016:267) keselamatan kerja merupakan segala perlindungan karyawan yakni secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha menjaga karyawan agar karyawan jangan sampai mendapat kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya di dalam perusahaan. Keselamatan kerja meliputi penyediaan alat-alat pendukung kerja maupun program-program pencegahan kecelakaan yang dapat mencegah karyawan mengalami kecelakaan kerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Etos Kerja

Menurut Supriadi dalam Subroto (2005), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan nurut Manullang (2006) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Kondisi

fisik lingkungan kerja yang baik meliputi peralatan kerja yang memadai, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan bersih. Lingkungan kerja yang baik tidak saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.



Gambar 2.1 (Paradigma Penelitian)

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002:39). hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Anugerah Agro Sawit Perkasa

H2 : Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Anugerah Agro Sawit Perkasa

H3 : Keselamatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Etos Kerja PT. Anugerah Agro Sawit Perkasa

H4 : Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Anugerah Agro Sawit Perkasa.