

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang penulis lakukan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu terkait dengan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan mengkaji penelitian terdahulu maka penulis dapat mengetahui serta mengerti yang dihasilkan penelitian terdahulu. Tujuannya yaitu sebagai gambaran dan perbandingan yang mampu mendukung penelitian yang akan penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel dan berhubungan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

2.1.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Karyawan

1. Makori, *et al.* (2012)

Penelitian terdahulu yang telah Makori, *et al.* (2012) lakukan dengan judul “*Influence of Occupational Health and Safety Programmers on Performance of Manufacturing firms in Western Province, Kenya.*” Dari penelitian tersebut, Makori *et al.* (2012) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif yang moderat antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Occupational Health and Safety Program*) terhadap Kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Hubungan positif yang moderat dikarenakan OHSP (*Occupational Health and Safety Program*) tidak efisien

pada perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, ketidak efisienan ini mempengaruhi kinerja organisasi di banyak perusahaan seperti dalam hal penjualan, profitabilitas, produksi, pengiriman pesanan, reputasi, pencapaian target, kualitas produk dan biaya produksi. Penelitian ini menggunakan persamaan Korelasi Pearson, regresi sederhana, ANOVA sebagai alat analisis dan 70 responden yang terdiri dari 5 manajer, 5 manajer SDM, 40 kepala bidang dan 20 petugas keamanan di perusahaan-perusahaan manufaktur Kenya Barat sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan-perusahaan manufaktur di Kenya Barat.

2. Kaynak, *et al.* (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Kaynak, *et al.* (2016) lakukan dengan judul “*Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach.*” Dari penelitian tersebut, Kaynak, *et al.* (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan antara ke 5 dimensi praktek K3 terhadap kinerja. Kecuali, dimensi pencegahan bahaya kerja serta

dukungan dan pelatihan pertolongan pertama menunjukkan dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan WarpPLS *software* sebagai alat analisis dan 389 pekerja pada UKM sector produksi dan perawatan di Kocaeli sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) dan Kinerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Kocaeli.

3. Dwomoh, *et al.* (2013)

Penelitian terdahulu yang telah Dwomoh, *et al.* (2013) lakukan dengan judul “*Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees’ Performance in the Ghana’s Timber Industry: Evidence from lumer and logs limited.*” Dari penelitian tersebut, Dwomoh, *et al.* (2013) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya korelasi yang lemah positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan korelasi Pearson sebagai alat analisis dan menggunakan 140 pekerja sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kinerja

karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

4. Chotimah (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Chotimah (2018) lakukan dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah *Textile Industries* bagian Winding di Nganjuk.” Dari penelitian tersebut Chotimah (2018) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi liner berganda, program SPSS 23 sebagai alat analisis dan 81 karyawan bagian Winding di PT. Lotus Indah *Textile Industries* sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Lotus Indah *Textile Industries*, Nganjuk.

5. Rozy & Anisah (2013)

Penelitian terdahulu yang telah Rozy & Anisah (2013) lakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan pada PT. Amanah Anugrah Adi Mulia.” Dari penelitian

tersebut Rozy & Anisah (2013) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan dari motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, program SPSS sebagai alat analisis dan 100 karyawan lapangan yang bekerja di PT. Amanah Anugrah Adi Mulia sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Amanah Anugrah Adi Mulia.

6. Anjani, *et al.* (2013)

Penelitian terdahulu yang telah Anjani, *et al.* (2013) lakukan dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. *International Power Mitsui Operation and Maintenance* Indonesia ((IPMOMI) Paiton).” Dari penelitian tersebut, Anjani, *et al.* (2013) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan linier berganda, program SPSS sebagai alat analisis dan menggunakan 41 karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel keselamatan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. *International Power Mitsui Operation and Maintenance* Indonesia Paiton.

7. Munir (2014)

Penelitian terdahulu yang telah Munir (2014) lakukan dengan judul “Analisa *Performance* Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tergapad peningkatan Kinerja Karyawan.” Dari penelitian tersebut, Munir (2014) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari kondisi kerja, Pendidikan dan pelatihan K3, lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan K3 yang baik akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS 15 sebagai alat analisis dan menggunakan 64 karyawan untuk kontrak 557 wilayah grissik Sumatra Selatan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kinerja

karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

8. Christina, *et al.* (2012)

Penelitian terdahulu yang telah Christina, *et al.* (2012) lakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Proyek Konstruksi.” Dari penelitian tersebut, Christina, *et al.* (2012) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif secara simultan dan parsial antara variabel bebas yang terdiri dari komitmen top management terhadap K3, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja dan keterlibatan pekerja dalam K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja proyek. Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat analisis dan menggunakan 205 staff dan pekerja proyek konstruksi oleh *General Contractor* PT. Tunas Jaya Sanur sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Tunas Jaya Sanur, Bali.

9. Sihotang, *et al.* (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Sihotang, *et al.* (2016) lakukan dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. IMP.” Dari penelitian tersebut, Sihotang, *et al.* (2016) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat analisis dan menggunakan 30 karyawan PT. IMP sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Selain itu, juga terdapat perbedaan yaitu tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Tabel 2.1
Review Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Makori, Ezekiel M.; Nandi, O. M. J.; Thou, J. K. dan Wanyonyi, Kadian W. (2012) <i>Influence of Occupational Health and Safety Programmers on Performance of Manufacturing Firms in Western Province, Kenya</i> African Journal of History and Culture (AJHC) Vol.4(4), pp. 46-58 Alat Analisis: Korelasi Pearson, Regresi sederhana dan ANOVA Sampel: 70 Responden	<i>Employee Performance</i> Teori tidak dijelaskan dengan jelas didalam jurnal <i>Occupational Health dan Safety</i> Schuler dan Huber (1993)	Terdapat hubungan positif yang moderat antara program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja organisasi perusahaan manufaktur
2.	Kaynak, Ramazan, Toklu, Arzu Tuygun, Elci, Meral dan Toklu, Ismail Tamer (2016) <i>Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and</i>	<i>Occupational health and safety</i> Christopher <i>et al.</i> (2012) <i>Organizational commitment</i> Banai <i>et al.</i> (2004) <i>Work alienation</i>	5 dimensi praktek Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja. Kecuali dimensi pencegahan bahaya

Lanjutan Tabel 2.1

	<p><i>Job Performance: Using the PLS-SEM Approach</i> International Journal of Business and Management, Vol. 11, No. 5 Alat analisis: WarpPLS software Sampel: 389 karyawan</p>	<p>DeHart-Davis & Pandey (2003) <i>Job performance</i> Goris et al. (2003)</p>	<p>kerja serta dukungan dan pelatihan pertolongan pertama menunjukkan dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan</p>
3.	<p>Dwomoh, Gabriel, Owusu, Eric Edwin dan Addo, Mabel (2013) <i>Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited</i> International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 12 Alat Analisis: Pearson correlation Sampel: 140 pekerja</p>	<p><i>Occupational Health and Safety</i> Mathis & Jackson (2004) <i>Employee Performance</i> Hudson (2012)</p>	<p>Terdapat korelasi yang lemah positif antara Kesehatan dan Keselamatan kerja dan Kinerja karyawan</p>
4.	<p>Chotimah, Chusnul (2018) Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Nganjuk Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3 Alat Analisis: regresi liner berganda dengan program SPSS 23 Sampel: 81 karyawan bagian produksi di PT. Lotus Indah Textile Industries</p>	<p>Kompetensi Priyono (2016) Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan, dan Keterampilan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rahman (2013) Membuat sebuah kondisi kerja yang aman, pendidikan serta pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan bagi karyawan, dan pelayanan untuk kesehatan Kinerja Karyawan Jackson (2011) Kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, kehadiran kerja dan kemampuan kerjasama</p>	<p>Kompetensi dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5.	<p>Rozy, Muhammad Fachru dan Anisah, Hastin Umi (2013) Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi pada PT. Amanah Anugrah Adi Mulia) Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 3, Oktober 2013 Alat Analisis: regresi linier berganda dengan program SPSS Sampel: 100 karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja Robbins dan Judge (2009)</p>	<p>Motivasi kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

6.	Anjani, Merysa, Utami, Hamidah Nayati dan Prasetya, Arik (2013) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9 No. 1 Sampel: 41 Karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Teori tidak dijelaskan dengan jelas didalam jurnal Kinerja Karyawan Teori tidak dijelaskan dengan jelas didalam jurnal	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
7.	Munir, Misbach (2014) Analisa Performance Atribut Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Jurnal Sketsa Bisnis, Vol. 1 No.1 Alat Analisis: SPSS 15 Sample: 64 Responden	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sunyoto (2012) Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja, menemukan fakta dan analisis Kinerja Karyawan Mathis dan Jackson (2000) Kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.	Ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja, pendidikan dan pelatihan k3, lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan terhadap kinerja karyawan sehingga diketahui bahwa pelaksanaan k3 yang baik akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Christina Wieke Yuni, Dzakfar, Ludfi dan Thoyib, Armanu (2012) Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi Jurnal Rekayasa SIPIL, Vol. 6, No.1 Alat Analisis: Sampel: 205 Responden	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hinze (1997) Kinerja Triwidodo (2003)	Secara simultan dan parsial variabel bebas K3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Proyek Konstruksi.
9.	Sihotang, Khesia Pinta Uli Rian, Tobing, Josephine dan Lumbantoruan, Rutman (2016) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.IMP Fundamental management jurnal ISSN: 2540-9816 Vol:1 No:1 Alat Analisis: SPSS Sampel: 30 Responden	Kinerja karyawan Davis (1985) Ability & Motivation Keselamatan dan Kesehatan Kerja Teori tidak dijelaskan dengan jelas didalam jurnal	Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 9 penelitian terdahulu pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Dari 9 penelitian terdahulu terdapat 8 yang menghasilkan kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan 1 penelitian terdahulu yang menghasilkan kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan. Teori kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang digunakan yaitu Schuler dan Huber (1993), Christopher *et al.* (2012), Mathis & Jackson (2004), Rahman (2013), Sunyoto (2012) dan Hinze (1997), sedangkan teori kinerja yang digunakan adalah Jackson (2011), Goris *et al.* (2003), Hudson (2012), Mathis & Jackson (2000), Triwidodo (2003) dan Davis (1985). Perbedaan terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Riyanto, *et al.* (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Riyanto, *et al.* (2017) lakukan dengan judul “*The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange.*” Dari penelitian tersebut, Riyanto, *et al.* (2017) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, selain simultan, hasil dari penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara parsial signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear

berganda, program SPSS 22 sebagai alat analisis dan 150 karyawan pada kantor pusat Jakarta sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian.

2. Ashraf, *et al.* (2013)

Penelitian terdahulu yang telah Ashraf, *et al.* (2013) lakukan dengan judul “*The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating role Employee’s Job Satisfaction.*” Dari penelitian tersebut Ashraf, *et al.* (2013) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS, IBM 20 sebagai alat analisis dan 170 karyawan dan manajer pada industry tekstil sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja

sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian.

3. Yeh & Huan (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Yeh & Huan (2017) lakukan dengan judul “*Assesing the Impact of Work Environment Factors on Employee Creative Performance of Fine Dining Restaurant.*” Dari penelitian tersebut, Yeh & Huan (2017) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya dampak positif antara beberapa faktor lingkungan kerja seperti dukungan lingkungan, kecukupan sumber daya dan kebebasan secara positif terhadap kuantitas dan kualitas kinerja kreatif karyawan. Penelitian ini menggunakan program SEM sebagai alat analisis dan 304 karyawan bagian dapur dihotel bintang 4 dan 5 sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian.

4. Jayaweera (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Jayaweera (2015) lakukan dengan judul “*Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England.*” Dari penelitian

tersebut Jayaweera (2015) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sebagai alat analisis dan 254 karyawan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian.

5. Al-Omari & Okasheh (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Al-Omari & Okasheh (2017) lakukan dengan judul “*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan.*” Dari penelitian tersebut, Al-Omari & Okasheh (2017) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh negatif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS 22 sebagai alat analisis dan 85 karyawan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja

sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di *Engineering Company*, Jordan.

6. Rahmawati, *et al.* (2014)

Penelitian terdahulu yang telah Rahmawati, *et al.* (2014) lakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.” Dari penelitian tersebut, Rahmawati, *et al.* (2014) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 sebagai alat analisis dan 79 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.

7. Dewi & Frianto (2013)

Penelitian terdahulu yang telah Dewi & Frianto (2013) lakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui

Motivasi.” Dari penelitian tersebut Dewi & Frianto (2013) mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi. Penelitian ini menggunakan program SEM sebagai alat analisis dan 38 karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I, Juanda sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Angkasa Pura I, Juanda.

Tabel 2.2
Review Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Riyanto, Setyo, Sutriano, Ady dan Ali, Hapzi (2017) <i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i> International Review of Management and Marketing, Vol. 7, Issue 3 Alat Analisis: Regresi linear berganda Sampel: 150 Responden	<i>Work Motivation</i> Veithzal dan Rivai (2011) <i>Work Environment</i> Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja fisik dan non-fisik. <i>Employee Performance</i> Mangkunegara (2011) Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Ashraf, Muhammad Shakoor, Bashir, Mohsin, Bilal. Muhammad Yasir, Ijaz, Khurram dan Usman, Muhammad (2013) <i>The Impact of Working Environment on Organization Performance: A</i>	<i>Working Environment</i> Haynes (2008) <i>Job Satisfaction</i> Locke (1976) <i>Job performance</i> Ling, et.al (2010)	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.2

	<p><i>Mediating Role Employee's Job Satisfaction</i> GMJACS, Volume 3, Number 1 2013 Alat Analisis dengan SPSS dan IBM 20 Sampel: 170 karyawan dan manajer pada industry tekstil</p>		
3.	<p>Yeh, Shih-Shou dan Huan, Tzung-Chen (2017) <i>Assesing the Impact of Work Environment Factors on Employee Creative Performance of Fine-Dining Restaurants</i> Tourism Management 58 (2017) 119-131 Alat Analisis dengan SEM Sampel: 304 karyawan bagian dapur di hotel bintang 4 dan 5</p>	<p><i>Work Environment</i> Amabile, et.al (1995) <i>Innovation & Creativity</i> McLean (2005) <i>Creative Performance</i> Amabile, et.al, (1995)</p>	<p>Dukungan lingkungan social secara positif mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja. Kecukupan sumber daya secara positif mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja kreatif karyawan. Kebebasan secara positif dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja kreatif karyawan</p>
4.	<p>Jayaweera (2015) <i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i> International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015 Alat analisis: analisis regresi Sampel: 254 Responden</p>	<p><i>Work Environment</i> Arsalani, et.al (2011) <i>Performance</i> Motowidlo dan Scotter (1994)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Al-Omari, Khaled dan Okasheh, Haneen (2017) <i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i> International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 Alat analisis: SPSS 22 Sampel: 85 responden</p>	<p><i>Work Environment</i> Nitisemito (1992) <i>Job Performance</i> Muchhal (2014)</p>	<p>Terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pada temuan tersebut mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya.</p>
6.	<p>Rahmawanti, Nela Pima, Swasto, Bambang dan Prasetya, Arik (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No.2 Maret 2014 Alat Analisis dengan SPSS 16.0</p>	<p>Lingkungan Kerja Sedamayanti (1995) - Lingkungan kerja fisik - Lingkungan kerja non fisik Kinerja Mangkunegara (2004) - Kuantitas - Kualitas</p>	<p>Lingkunga kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.2

	Sampel:79 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawan - Kerjasama - Inisiatif 	Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Dewi, Sari Kusuma dan Frianto, Agus (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013 Alat Analisis dengan SEM dan PLS 2.0 Sampel: 38 karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda	Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2001) <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja fisik - Lingkungan kerja non fisik Motivasi Notoatmodjo (2009) Kinerja Moehariono (2009)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 7 penelitian terdahulu pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari 7 penelitian terdahulu terdapat 6 yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan 1 penelitian terdahulu yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori lingkungan kerja yang digunakan yaitu Sedarmayanti (2012), Sedarmayanti (1995), Sedarmayanti (2001), Haynes (2008), Amabile, *et al.* (1995), Aرسالani *et al.* (2011), dan Nitisemito (1992), sedangkan teori kinerja yang digunakan adalah Mangkunegara (2011), Mangkunegara (2004), Ling *et al.* (2010), Mohwidlo dan Scotter (1994), Muchhal (2014) dan Moehariono (2009). Perbedaan terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi.

2.1.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan

Kerja

1. Mihiravi dan Parera (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Mihiravi dan Parera (2016) lakukan dengan judul *“Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District.”* Dari penelitian tersebut, Mihiravi dan Parera (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya dampak positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 sebagai alat analisis dan 86 responden sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian.

2. Kularathana & Perera (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Kularathana & Perera (2016) lakukan dengan judul *“The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka.”* Dari penelitian tersebut, Kularathana dan Parera (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya dampak positif antara kesehatan

dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 sebagai alat analisis dan 116 pekerja sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian.

3. Huang, *et al.* (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Huang *et al.* (2016) lakukan dengan judul “*Beyond Safety Outcomes: An Investigation of The Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement, and Turnover Using Social Exchange Theory as The Theoretical Framework.*” Dari penelitian tersebut, Huang *et al.* (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan persepsi karyawan mengenai lingkungan yang aman berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS 13.0 sebagai alat analisis dan 2204 responden sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian.

4. Aria, *et al.* (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Aria, *et al.* (2015) lakukan dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang).” Dari penelitian tersebut, Aria, *et al.* (2015) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan parsial antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS 20 sebagai alat analisis dan 89 responden sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian.

5. Utama, *et al.* (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Utama, *et al.* (2017) lakukan dengan judul “Analisis pengaruh indikator K3 terhadap kepuasan karyawan PT. TELKOM WITEL Surabaya.” Dari penelitian tersebut, Utama, *et al.* (2017) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya bahwa beberapa indikator tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, indikator tersebut seperti tingkat pencahayaan dan sirkulasi udara pada ruangan. Penelitian ini menggunakan 100 karyawan PT. TELKOM Indonesia (Persero) Tbk, WITEL sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan kepuasan karyawan (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. TELKOM Indonesia (Persero) Tbk, WITEL.

Tabel 2.3
Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Mihiravi, D. P. dan Parera, G.D.N (2016) <i>Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District</i> 3 rd International HRM Conference, Vol.3, No.1 Alat analisis: SPSS (Versi 16.0) Sampel: 86	<i>Occupational safety and health</i> Ward, et al. (2008) <i>Acts, Prioritization, Environment, Rules and Procedures, Employees' contribution</i> <i>Job satisfaction</i> Locke (1969) <i>Work itself, Pay, Supervision, Co-worker, Working Condition</i>	Terdapat hubungan positif antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
2.	Kularathana, W.K.H.U dan Parera, G.D.N (2016) <i>The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka</i> 3 rd International HRM Conference, Vol.3, No.1 Alat analisis: SPSS (Versi 16.0) Sampel: 116 pekerja	<i>Safety and Health</i> Shaka (2014) <i>Job Satisfaction</i> Weiss et al (1967) <i>Work itself, Pay, Supervision, Co-wkarorker & Working Conditions</i>	Terdapat dampak positif antara Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap Kepuasan Kerja
3.	Huang, Yueng-Hsiang, Lee, Jin, McFadden, Anna C., Murphy, Lauren A., Robertson, Michelle M., Chueng, Janella H. dan Zohar, Dov (2016) <i>Beyond Safety Outcomes: An Investigation of The Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement, and Turnover</i>	<i>Employee perception on safety climate</i> Blau (1960) <i>Job satisfaction</i> Judge, et al. (2001)	Persepsi karyawan mengenai lingkungan yang aman berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.3

	<i>using Social Exchange Theory as The Theoretical Framework</i> Applied Ergonomics (2015): 1-10 Alat analisis: SPSS versi 13.0 Sampel: 2204 Responden		
4.	Aria, Tritama, Utami, Hamidah Nayati dan Maryowan, Yuniadi (2015) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang) Jurnal Administrasi Bisnis Vol.29 No. 1 Alat analisis: SPSS 20 Sampel: 89 Responden	Keselamatan Kerja Mondy & Noe (2005) Kesehatan Kerja Mathis (2002) Faktor fisik & finansial Kuswadi (2005)	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	Utama, Kurniawan Aditya, Putra, Ade Laksmana, Tjahjono, Eko dan Mardianto, M. Fariz Fadillah Mardianto (2017) Analisis Pengaruh Indikator K3 terhadap Kepuasan Karyawan PT. Telkom Witel Surabaya Seminar Nasional Matematika dan Aplikasinya Alat analisis: Sampel: 100 karyawan PT.TELKOM Indonesia (Persero) Tbk. WITEL		Tidak semua indikator yang ada pada variabel k3 memiliki pengaruh bagi kepuasan karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 5 penelitian terdahulu pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja. Dari 5 penelitian terdahulu terdapat 4 yang menghasilkan kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan 1 penelitian terdahulu yang menghasilkan kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Teori kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang digunakan yaitu Ward *et al.* (2008), Shaka (2014), Blau (1960), Mondy & Noe (2005) dan Mathis (2002), sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan adalah

Locke(1968), Weiss, *et al.* (1967) dan Judge *et al* (2001). Perbedaan terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Agbozo, *et al.* (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Agbozo, *et al.* (2017) lakukan dengan judul “*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from The Banking Sector in Ghana.*” Dari penelitian tersebut, Agbozo, *et al.* (2017) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat analisis dan 105 staff perbankan di Ghana sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di sektor perbankan Ghana.

2. Raziq & Maulabakhsh (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Raziq dan Maulabakhsh (2015) lakukan dengan judul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction.*” Dari penelitian tersebut, Raziq dan Maulabakhsh (2015) mendapatkan hasil yang

menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat analisis dan 210 karyawan di Quetta Pakistan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian.

3. Aruan & Fakhri (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Aruan dan Fakhri (2015) lakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen *Grasberg Power Distribution* PT. Freeport Indonesia.” Dari penelitian tersebut, Aruan dan Fakhri (2015) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan persamaan analisis deskriptif, regresi berganda dan 57 karyawan lapangan Departemen *Grasberg Power Distribution* sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja

sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Freeport Indonesia.

4. Handaru, *et al.* (2013)

Penelitian terdahulu yang telah Handaru, *et al.* (2013) lakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS “X.” Dari penelitian tersebut, Handaru, *et al.* (2013) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan dampak yang signifikan antara lingkungan pekerjaan, kebijakan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik SEM software LISREL 8.80 sebagai alat analisis dan 120 karyawan dirumah sakit “X” sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian.

5. Riansari, *et al.* (2012)

Penelitian terdahulu yang telah Riansari, *et al.* (2012) lakukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)”. Dari penelitian tersebut Riansari, *et al.* (2012)

mendapatkan hasil yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan analisis GSCA (*Generalized Structural Component Analysis*) sebagai alat analisis dan 80 karyawan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lokasi penelitian.

Tabel 2.4
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Agbozo, George Kafui, Owusu, Isaac Sakyi, Hoedoafia, Mabel A., Atakorah, Yaw Boateng (2017) <i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana</i> Journal of Human Resource Management 2017; 5(1): 12-18 Alat analisis: SPSS Sampel: 105 staff	<i>Work Environment</i> Leshabari et.al. (2008) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis dan lingkungan kerja sosial. <i>Job Satisfaction</i> Kreitner dan Kinicki (2004).	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan.
2.	Raziq, Abdul dan Maulabakhsh, Raheela (2015) <i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i> Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725 Alat analisis: SPSS Sampel: 210 Responden	<i>Work Environment</i> Pouza (2000) <i>Job Satisfaction</i> Vroom (1964)	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Adapun terdapat beberapa prospek singkat bahwa setiap bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja.
3.	Aruan, Quinerita Stevani dan Fakhri, Mahendra (2015)	Lingkungan Kerja Sedarmayati (2011)	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

Lanjutan Tabel 2.4

	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia MODUS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 27, No. 2 Alat analisis: Sampel:57 Responden	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kepuasan Kerja Karyawan Wexly & Yukl (1977)	non-fisik memiliki pengaruh paling positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan
4.	Handaru, Agung Wahyu, Utomo, Try dan Sudiarditha, I Ketut R (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS “X” Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 4, No. 1 Alat analisis: Sampel:	Lingkungan Kerja Gibson Lingkungan fisik dan lingkungan non fisik Kompensasi Rivai (2004) Komitmen Organisasi Desiana dan Soetjipto dalam Suparman (2007) Kepuasan Kerja Greenberg dan Baron (2003)	Lingkungan pekerjaan, kebijakan kompensasi dan komitmen organisasi memiliki nilai positif dan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Riansari, Titi, Sudiro, Achmad dan Rofiaty (2012) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang) Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 4 Alat analisis: SEM Sampel: 80 karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang		Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, maupun melalui perantara kinerja karyawan.

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 5 penelitian terdahulu pada hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari 5 penelitian terdahulu terdapat 4 yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan 1 penelitian terdahulu yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Teori lingkungan kerja yang digunakan yaitu Sedarmayanti (2011), Leshabari *et al.* (2008), Pouza (2000) dan Gibson, sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan adalah Kreitner & Kinicki

(2004), Vroom (1964), Wexly & Yukl (1977) dan Greenberg & Baron (2003). Perbedaan terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Siengthai & Pila-Ngarm (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Siengthai dan Pila-Ngarm (2015) lakukan dengan judul “*The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance.*” Dari penelitian tersebut, Siengthai dan Pila-Ngarm (2015) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 295 karyawan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

2. Awan & Asghar (2014)

Penelitian terdahulu yang telah Awan dan Asghar (2014) lakukan dengan judul “*Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance: A Case*

Study of Banking Sector in Muzaffargarh District, Pakistan.” Dari penelitian tersebut, Awan dan Asghar mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya dampak positif signifikan antara kepuasan kerja (paket gaji kerja, keamanan kerja dan sistem reward) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat analisis dan 150 karyawan perbankan Muzaffargarh District, Pakistan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

3. Barakat *et al.* (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Barakat *et al.* (2016) lakukan dengan judul “*Global Managers: an Analysis of the Impact of Cultural Intelligence on Job Satisfaction and Performance.*” Dari penelitian tersebut, Barakat *et al.* (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan SEM sebagai alat analisis dan 322 manajer multinasional companies di Brazil sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada

penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

4. Sawitri *et al.* (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Sawitri *et al.* (2016) lakukan dengan judul “*The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees’ Performance*”. Dari penelitian tersebut, Sawitri *et al.* (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan SEM sebagai alat analisis dan karyawan servis teknikal PT.PLN Jawa Timur Jaringan Distribusi Area pelayanan di Mojokerto sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kepuan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

5. Saranya (2014)

Penelitian terdahulu yang telah Saranya (2014) lakukan dengan judul “*Influence of Job Satisfaction on Employees’ Performance – A general*

Perspective.” Dari penelitian tersebut, Saranya (2014) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Chi-Square sebagai alat analisis dan 80 responden sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

Tabel 2.5
Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Siengthai & Pila-Ngarm (2015) <i>The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance</i> <i>A Global Forum for Empirical Scholarship</i> Vol. 4 No. 2, 2016 pp. 162-180 Alat analisis: Sampel: 295 Responden	<i>Job Satisfaction</i> Spector (1997) <i>Job Performance</i> Judge, et al. (2001)	Terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
2.	Iwan, Abdul Ghafoor dan Asghar, Iffat (2014) <i>Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance: A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh Distric, Pakistan</i> <i>Global Journal of Human Resource Management</i> Vol.2, No.4 pp.71-94 Alat analisis: SPSS Sampel: 150 Responden	<i>Job satisfaction</i> Harisson, et al. (2006)	Terdapat hubungan positif kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja dan sistem reward. Selain itu terdampak positif langsung signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan
3.	Barakat et al. (2016) <i>Global managers: an analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance</i>	Kepuasan kerja Agho et al (1992) Kinerja karyawan Pearce & Petter (1986)	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.5

	<i>International Journal of Emerging Markets</i> , Vol. 10, No. 4, pp. 781-800 Alat analisis: SEM Sampel: 322 manajer dari multinasional companies Brazil		
4.	Sawitri, <i>et al.</i> (2016) <i>The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organizayion Citizenship Behavior (OCB) On Employees' Performance</i> <i>The International Journal of Organization Innovation</i> , Vol. 9, No. 2, pp.24-45 Alat analisis: SEM Sampel: karyawan servis teknikal PT. PLN Jawa Timur Jaringan Distribusi Area Mojokerto	<i>Job satisfaction</i> Robbins (2002) Peluang untuk menjadi diri sendiri, lingkungan kerja, reward, kerja sama tim, loyalitas. <i>Job performance</i> Kualitas dan kuantitas, perilaku inovatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, kualitas kerja dan kuantitas, prestasi, kemampuan untuk memenuhi tujuan	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Saranya, Kamala (2014) <i>Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A General Perspective</i> <i>International journal on Global Business Management and Research</i> , Vol. 2, Issue 2 Alat analisis: Chi-Square Sampel: 80 Responden	<i>Job Satisfaction</i> Davis (2008)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 5 penelitian terdahulu pada hubungan atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari 5 penelitian terdahulu terdapat 4 yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan 1 penelitian terdahulu yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. Teori kepuasan kerja yang digunakan yaitu Spector (1997), Harrison *et al.* (2006), Agho *et al.* (1992), Robbins (2002) dan Davis (2008), sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Judge *et al* (2001) dan Pearce & Peter (1986). Perbedaan terletak pada industri

yang diteliti serta akan ada penambahan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel independen dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

2.1.6 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Ristiani (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Ristiani (2015) lakukan dengan judul “Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.” Dari penelitian tersebut, Ristiani (2015) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, program SPSS sebagai alat analisis dan 64 karyawan bagian produksi PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan & keselamatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

2. Simbolon dan Nuridin (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Simbolon dan Nuridin (2017) lakukan dengan judul “Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.” Dari penelitian tersebut, Simbolon dan Nuridin (2017) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 sebagai alat analisis dan 30 karyawan divisi Coiled Tubing/N2 (CT/N2) sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan & keselamatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Dwi Lestari Nusantara.

3. Ambarsari (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Ambarsari (2015) lakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Total Bangun Persada Tbk.” Dari penelitian tersebut, Ambarsari (2015) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian

ini menggunakan program SPSS 11.5 sebagai alat analisis dan 71 karyawan PT Total Bangun Persada Tbk sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan & keselamatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT Total Bangun Persada Tbk.

Tabel 2.6
Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Ristiani, Eka (2015) Pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan JOM FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015 Alat analisis: regresi linier berganda dan program SPSS Sampel: 64 karyawan bagian produksi PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Mathis dan Jackson (2006) Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2009) - Lingkungan kerja fisik - Lingkungan kerja non fisik Kinerja Karyawan Rivai (2004)	Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Simbolon, Julius dan Nuridin (2017) Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol. 5 No. 2 Alat analisis: analisis deskriptif dan program SPSS Sampel: 30 karyawan divisi Coiled Tubing/N2 (CT/N2)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sunyoto (2013) Pembiayaan kesehatan, Pelayanan Kesehatan, Perlengkapan, Prosedur, Tempat penyimpanan barang, Wewenang pekerjaan, dan Kelalaian Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2011) Penerangan cahaya ditempat kerja, Temperatur ditempat	Secara simultan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Lestari Nusantara

Lanjutan Tabel 2.6

		kerja, Kelembaban, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan ditempat kerja, Getaran mekanis, Tata warna ditempat kerja, Keamanan ditempat kerja, Hubungan atasan dengan bawahan dan Hubungan sesama rekan kerja Kinerja karyawan Mangkunegara (2009) Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kerjasama dan Inisiatif.	
3.	Ambarsari, Liana (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Total Bangun Persada Tbk. Alat analisis: SPSS 11.5 Sampel: 71 karyawan PT Total Bangun Persada Tbk.		Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Total Bangun Persada Tbk.

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 3 penelitian terdahulu pada hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari 3 penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Teori kesehatan dan keselamatan kerja yang digunakan adalah Mathis & Jackson (2006) dan Sunyoto (2013). Teori lingkungan kerja yang digunakan adalah Sedarmayanti (2009) dan Sedarmayanti (2011), sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Rivai (2004) dan Mangkunegara (2009). Perbedaan terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau mediasi.

2.1.7 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Azhari (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Azhari (2017) lakukan dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru”. Dari penelitian tersebut, Azhari (2017) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, SPSS 2016 sebagai alat analisis dan 42 karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kinerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kinerja karyawan sebagai variabel independen dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di CV. Mulya Abadi Pekanbaru.

2. Ramadania, *et al.* (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Ramadania, *et al.* (2018) lakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerjam Karakteristik Individu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor X.” Dari penelitian tersebut, Ramadania, *et al.* (2018) mendapatkan hasil yang

menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, SPSS 2016 sebagai alat analisis dan 67 pegawai.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kinerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kinerja karyawan sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

3. Pratiwi (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Pratiwi (2018) lakukan dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Dari penelitian tersebut, Pratiwi (2018) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda alat analisis dan 100 karyawan.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kinerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kinerja karyawan sebagai variabel independen dan lokasi penelitian

Tabel 2.7
Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Azhari, Muhammad Fakhri (2017) Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru JOM Fekon, Vol.4 No. 2 Alat analisis: regresi linier berganda dan SPSS 2016 Sampel: 42 karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru	Kepuasan kerja Mangkunegara (2007) Faktor karyawan dan faktor pekerjaan Keselamatan dan kesehatan kerja Mangkunegara (2005) Keadaan tempat lingkungan kerja dan pemakaian peralatan kerja Lingkungan kerja Sedarmayanti (2009) Lingkungan fisik dan nonfisik	Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Ramadania, Gina Aulia; Sofia, Myrna dan Wira, Winata (2018) Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor X Alat analisis: regresi linier berganda, SPSS Sampel: 67 pegawai	Kepuasan Kerja Robbins (2011) Pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif Kesehatan Keselamatan Kerja Soeprihanto (2010) Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2011)	Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Pratiwi, Winda (2018) Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alat analisis: regresi linier berganda, SPSS Sampel: 100 karyawan	Lingkungan Kerja Haynes (2008) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Gupta (2009)	Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 3 penelitian terdahulu pada hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Teori kesehatan dan keselamatan kerja yang digunakan

adalah Mangkunegara (2005), Suprihanto (2010) dan Gupta (2009). Teori lingkungan kerja yang digunakan adalah Sedarmayanti (2009). Sedarmayanti (2011) dan Haynes (2008), sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan adalah Mangkunegara (2007) dan Robbins (2011). Perbedaan terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.1.8 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

1. Yusuf, *et al.* (2012)

Penelitian terdahulu yang telah Yusuf, *et al.* (2012) lakukan dengan judul “*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik).*” Dari penelitian tersebut, Yusuf, *et al.* (2012) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya dampak yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja berdampak intervening signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sebagai alat analisis dan 50 karyawan bagian produksi PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), kepuasan kerja (Z),

dan kinerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik.

2. Pramudya (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Pramudya (2018) lakukan dengan judul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” Dari penelitian tersebut, Pramudya (2018) mendapatkan hasil yang menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sebagai alat analisis.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

3. Wibowo dan Utomo (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Wibowo dan Utomo (2016) lakukan dengan judul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk *effervescent* PT Sido Muncul Semarang)” Dari penelitian tersebut, Wibowo dan Utomo (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari

keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sebagai alat analisis.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian

Tabel 2.8
Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Yusuf, Ria Mardiana, Eliyana, Anis, Sari, Oci Novita (2012) <i>The influence of occupational safety and health on performance with job satisfaction as intervening variables (study on production employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)</i> American Journal of Economics, June 2012, Special Issue: 136-140 Alat analisis: Analisis Regresi Linear, AMOS Sampel: 50 Responden	<i>Occupational Safety and Health (OSH)</i> Hayes et al. (1998) <i>Job regulation, co-worker safety, supervisor safety, the practice of safety management, the implementation of safety programs</i> Robbins (1996) <i>Supporting employment, good working environment, the physical environment</i> <i>Employee's Job Satisfaction</i> Robbins (2003) <i>Well-balanced compensation, mentally chelenging work supporting co-workers, supporting working conditions</i>	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berdampak <i>intervening</i> signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pramudya (2018) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (di bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan Indramayu)	Kesehatan kerja Manullang (2000) Keselamatan kerja Moenir (2006) Kinerja karyawan Gomes (2001) Kepuasan kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif terhadap kinerja. Akan tetapi, kepuasan kerja tidak memediasi

Lanjutan Tabel 2.8

	Alat analisis: SPSS Sampel: 68 karyawan produksi	Munandar (2008)	pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan.
3.	Wibowo, E. dan Utomo, H. (2016) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk <i>Effervescent</i> PT Sido Muncul Semarang) Among Makarti Vol. 9 No. 17, 38-59 Alat analisis: SPSS Sampel: 65 karyawan	Keselamatan Kerja Suma'mur (2006) Lingkungan tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan keselamatan Kesehatan Kerja Hasibuan (2007) Kondisi alat indera, stamina, emosi, program jaminan kesehatan Kepuasan Kerja Hasibuan (2007) Gaji, tata letak ruang, rekan kerja, dukungan kerja, sapaan atasan Kinerja Karyawan Robbins (2006) Kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja	Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 3 penelitian terdahulu pada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian terdahulu tersebut yang dilakukan oleh Yusuf, *et al.* (2012) dan Wibowo dan Utomo (2016) menghasilkan kesimpulan keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif signifikan kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pada hubungan K3 terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berdampak *intervening* signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat 1 penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramudya (2018) yang menunjukkan hasil dimana kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh *intervening* pada hubungan K3 terhadap kinerja karyawan. Teori kesehatan dan keselamatan kerja yang digunakan adalah Hayes, *et al.*, Moenir (2006) Suma'mur

(2006), Hasibuan (2007) dan Manullang (2000). Teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Robbins (1996), Robbins 2006) dan Gomes (2001), sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan adalah Robbins (2003), Hasibuan (2007) dan Munandar (2008). Perbedaan terletak pada 53ndepend yang diteliti serta 53ndepend penambahan lingkungan kerja sebagai variabel 53ndependent.

2.1.9 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui

Kepuasan Kerja

1. Ashraf *et al.* (2013)

Penelitian terdahulu yang telah Ashraf, *et al.* (2013) lakukan dengan judul “*The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating Role Employee’s Job Satisfaction.*” Dari penelitian tersebut, Ashraf *et al.* (2013) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS dan IBM 20 sebagai alat analisis dan 170 karyawan dan manajer pada industry kecil sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2), kinerja (Y) dan kepuasan kerja sebagai *intervening* atau mediasi. Perbedaannya yaitu 53ndepend tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel 53ndependent dan lokasi penelitian.

2. Hardiyono, *et al.* (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Hardiyono, *et al.* (2017) lakukan dengan judul “*The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employees’ Performance through Job Satisfaction as intervening variable at State Electricity Company (PLN) of South Makassar Area.*” Dari penelitian tersebut, Hardiyono, *et al.* (2017) mendapatkan hasil yang menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program 2.0 PLS sebagai alat analisis dan 51 karyawan sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2), kinerja (Y) dan kepuasan kerja sebagai *intervening* atau mediasi. Perbedaannya yaitu 54ndepend tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel 54ndependent dan lokasi penelitian.

3. Mulyanti (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Mulyanti (2018) lakukan dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur.” Dari penelitian tersebut, Mulyanti (2018) mendapatkan hasil yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh *intervening* kepuasan kerja pada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

menggunakan program SPSS 21 sebagai alat analisis dan 40 orang sebagai sampel.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X_2), kinerja (Y) dan kepuasan kerja sebagai *intervening* atau mediasi. Perbedaannya yaitu 55ndepend tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel 55ndependent dan lokasi penelitian

Tabel 2.9
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Ashraf, Muhammad Shakoor, Bashir, Mohsin, Bilal, Muhammad Yasir, Ijaz, Khurram dan Usman, Muhammad (2013) <i>The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating Role Employee's Job Satisfaction</i> GMJACS, Volume 3, Number 1 2013 Alat Analisis dengan SPSS dan IBM 20 Sampel: 170 karyawan dan manajer pada industry tekstil	<i>Working Environment</i> Haynes (2008) <i>Job Satisfaction</i> Locke (1976) <i>Job performance</i> Ling, et al. (2010)	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Hardiyono, et al. (2017) <i>The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employees' Performance through Job Satisfaction as intervening variable at State Electricity Company (PLN) of South Makassar Area</i> Advance in Economics, Business and Management Research, Vol. 40 Alat analisis: PLS 2.0 Sampel: 51 karyawan	Kinerja Widodo (2015) Standar kerja, keefektifan bekerja, keberhasilan organisasi Lingkungan kerja Nuraini (2013)	Lingkungan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Mulyanti (2018) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel	Lingkungan Kerja Ahyari (1994)	Kepuasan kerja tidak mengintervensi hubungan antara pelatihan terhadap

Lanjutan Tabel 2.9

	Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur http://dspace.uii Alat Analisis: program SPSS 21 Sampel: 40 guru SD Muhammadiyah Condong Catur	Pelayanan Karyawan, Kondisi Kerja, Hubungan Karyawan. Kepuasan kerja Luthans (2001) Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, rekan kerja Kinerja Mathis dan Jackson (2004)	kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak mengintervensi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan 3 penelitian terdahulu pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian terdahulu tersebut terdapat 2 yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berdampak *intervening* atau mediasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat 1 penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yakni kepuasan kerja tidak dapat mengintervensi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori lingkungan kerja yang digunakan adalah Haynes (2008), Ahyari (1994) dan Nuraini (2013). Teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Widodo (2015), Ling, *et al* (2010) dan Mathis dan Jackson (2004), sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan adalah Locke (1976) dan Luthans (2001). Perbedaan terletak pada 56ndepend yang diteliti serta 56ndepend penambahan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel independen.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau gambaran. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terdapat kesamaan dengan penelitian ini salah satunya yaitu variabel kesehatan dan keselamatan

kerja (K3). Berikut beberapa teori kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang digunakan pada penelitian terdahulu:

Tabel 2.10
Review Teori Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Dwomoh, <i>et al</i> (2013)	Mathis dan Jackson (2004)	- Audit kesehatan dan keselamatan	Teori kesehatan dan keselamatan kerja yang akan digunakan pada penelitian ini, yaitu teori Ward <i>et al.</i> (2008)
Aria <i>et al.</i>	Mathis dan Jackson (2002)	- Penilaian risiko yang mengidentifikasi adanya bahaya.	
Ristiani (2015)	Mathis dan Jackson (2006)	- Inspeksi kesehatan dan keselamatan	
Chotimah (2018)	Rahman (2013)	- Membuat sebuah kondisi kerja yang aman - Pendidikan serta pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang sehat - Pelayanan kebutuhan bagi karyawan - Pelayanan untuk kesehatan	Dengan indikator: 1. Management commitment 2. Communication 3. Priority of safety 4. Safety rules and procedures 5. Supportive environment 6. Involvement 7. Personal priorities and need for safety 8. Personal appreciation of risk
Mhiravi dan Parera (2016)	Ward <i>et al.</i> (2008)	- Management commitment - Communication - Priority of safety - Safety rules and procedures - Supportive environment - Involvement - Personal priorities and need for safety - Personal appreciation of risk	
Azhari (2017)	Mangkunegara (2005)	- Keadaan tempat kerja - Lingkungan kerja - Pemakaian peralatan kerja	
Simbolon, <i>et al</i> (2012)	Sunyoto (2012)	- Pembiayaan Kesehatan - Pelayanan Kesehatan - Perlengkapan - Prosedur - Tempat penyimpanan barang - Wewenang pekerjaan - Kelalaian	
Kaynak, <i>et al.</i> (2016)	Christopher <i>et al.</i> (2012)	- Occupational hazards prevention (OHP) - Safety procedures and risk management (SPRM) - Organizational safety supports (OSS) - First-aid supports and training (FAST)	

Lanjutan Tabel 2.10

		- Safety and health rules (SAHR)	
--	--	----------------------------------	--

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2019

Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Ward *et al.* (2008) yang mana akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Ward *et al.* (2008) terdapat 8 kriteria dalam menilai kinerja karyawan yaitu *management commitment, communication, priority of safety, safety rules and procedures, supportive environment, involvement, personal priorities and need for safety, personal appreciation of risk*. Teori ini dipilih karena dirasa yang paling lengkap diantara seluruh penelitian terdahulu yang telah di review.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau gambaran. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terdapat kesamaan dengan penelitian ini yaitu salah satunya variabel lingkungan kerja. Berikut beberapa teori lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu:

Tabel 2.11
Review Teori Lingkungan Kerja

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Riyanto, Sutrisno dan Ali (2017)	Sedarmayanti (2012)	- Lingkungan kerja fisik	Teori lingkungan kerja yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu dari Sedarmayanti (2009) Dengan indikator 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik
Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014)	Sedarmayanti (1995)	- Lingkungan kerja non fisik	
Dewi dan Frianto (2013)	Sedarmayanti (2001)		
Aruan dan Fakhri (2015)	Sedarmayanti (2011)		
Azhari (2017)	Sedarmayanti (2009)		
Agbozo <i>et.al</i> (2017)	Leshabari <i>et.al</i> (2008)	- Lingkungan kerja fisik - Lingkungan psikologis - Lingkungan kerja social	

Lanjutan Tabel 2.11

Raziq dan Maulabakhsh (2015)	Spector (1997)	<ul style="list-style-type: none"> - Working hours - Job safety dan security - Relationship with co-workers - Esteem needs - Top management 	
Al-Omari dan Okasheh (2017)	Nitisemito (1992)	<ul style="list-style-type: none"> - Pewarnaan - Kebersihan - Pertukaran udara - Penerangan - Keamanan 	

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2019

Pada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti (2009) yang mana akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat 2 kriteria dalam menilai lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Teori ini dipilih karena paling sering digunakan pada seluruh penelitian terdahulu telah di review.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau gambaran. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terdapat kesamaan dengan penelitian ini yaitu salah satunya variabel kepuasan kerja. Berikut beberapa teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu:

Tabel 2.12
Review Teori Kepuasan Kerja

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Mhiravi dan Parera (2016)	Locke (1969)	<ul style="list-style-type: none"> - Work it self - Pay 	Teori Kepuasan Kerja karyawan yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu dari Robbins (1998)
Ashraf <i>et.al</i> (1976)	Locke (1976)	<ul style="list-style-type: none"> - Supervision - Co-worker - Working condition 	
Sawitri <i>et.al</i> (2016)	Robbins (2002)	<ul style="list-style-type: none"> - Peluang untuk menjadi diri sendiri - Lingkungan kerja - Reward 	Dengan indikator: <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang secara mental menantang
Ramadania (2018)	Robbins (2011)		

Lanjutan Tabel 2.12

		<ul style="list-style-type: none"> - kerjasama tim - Loyalitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Ganjaran yang pantas - Kondisi kerja yang mendukung - Rekan kerja yang mendukung - Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan
Yusuf <i>et.al</i> (2012)	Mangkunegara (2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Faktor karyawan - Faktor pekerjaan 	
Azhari (2017)		<ul style="list-style-type: none"> - Supervision - Benefits - Rewards - Operating Precodure - Cowokers Satisfaction 	
Siengthai dan Pila-Ngarm (2015)	Spector (1997)	<ul style="list-style-type: none"> - Work it self - Pay - Supervision - Co-worker - Working condition 	
Kularathana dan Parera (2016)	Weiss, <i>et al</i> (1967)	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan itu sendiri - Gaji - Promosi - Atasan - Rekan kerja 	
Mulyanti (2018)	Luthans (2001)		

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2019

Pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini akan menggunakan teori Robbins (1998) yang mana akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Robbins (1998) terdapat 5 kriteria dalam menilai kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dan pekerjaan. Teori ini dipilih karena teori ini digunakan di beberapa penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau gambaran. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terdapat kesamaan dengan penelitian ini yaitu salah satunya variabel kinerja karyawan. Berikut beberapa teori kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian terdahulu:

Tabel 2.13
Review Teori Kinerja Karyawan

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang digunakan
Chotimah (2018)	Jackson (2011)	- Kuantitas hasil - Kualitas hasil - Ketepatan waktu - Kehadiran kerja - Kemampuan bekerjasama	Teori kinerja karyawan yang akan digunakan pada penelitian ini, yaitu teori Robert. L. Mathis dan John. H. Jackson. (2006) Dengan indikator: 1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama
Munir (2014)	Mathis dan Jackson (2000)	- Kualitas - Kuantitas	
Mulyanti (2018)	Mathis dan Jackson (2004)	- Ketepatan waktu - Efektifitas	
Ria Mardianan Yusuf <i>et.al</i> (2012)	Mathis dan Jackson (2005)	- Kehadiran	
Sihotang, Tobing dan Lumbantoruan (2016)	Davis (1985)	- Ability - Motivation	
Riyanto, Sutrisno dan Ali (2017)	Mangkunegara (2011)	- Kuantitas - Kualitas	
Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014)	Mangkunegara (2004)	- Tanggung jawab - Kerjasama - Inisiatif	
Kaynak, <i>et al.</i> (2016)	Goris <i>et al.</i> (2003)	- Kuantitas - Ketepatan - Inisiatif - Kemampuan komunikasi	

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2019

Pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2006) yang mana akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Mathis dan Jackson (2006), terdapat 5 kriteria dalam menilai kinerja karyawan yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Teori ini dipilih karena paling sering digunakan diantara seluruh penelitian terdahulu yang telah di review.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2006) pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan “Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.” Pada pandangan (Snell & Bohlander, 2013) pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu “*The process of managing human talent to achieve an organization’s objective.*” Dari kedua pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut dimana pengelolaan pada penempatan serta penggunaan bakat yang dimiliki oleh sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan dianggap sangat penting. Tidak dipungkiri dalam setiap kegiatan yang ada pada organisasi pasti melibatkan sumber daya manusia didalamnya sehingga manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan.

Sedangkan, pengertian lain dari manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2006) adalah rangkaian proses dalam memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan serta masalah keadilan. Menurut Rivai (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia bukan hanya mengelola bakat yang dimiliki oleh karyawan melainkan sebuah proses dari memperoleh karyawan tersebut sampai karyawan tersebut keluar dari perusahaan, selain itu beberapa faktor internal dari karyawan tersebut pun juga menjadi perhatian seperti kesehatan, keselamatan, masalah keadilan serta hubungan kerja mereka.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi perusahaan dalam pengelolaan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:21), yaitu:

1. Perencanaan merupakan fungsi dalam merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam membantu merujudkan tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi atau mengatur dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan yaitu kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mampu bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mentaati peraturan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan dengan cara langsung maupun tidak langsung.
8. Pengintegrasian merupakan kegiatan mempersatu kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang menguntungkan.

9. Pemeliharaan merupakan kegiatan dalam memelihara serta meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan.
10. Kedisiplinan adalah kesadaran serta keinginan untuk terus mentaati peraturan dan norma-norma yang sudah ada.
11. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia saling berhubungan. Perusahaan yang mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Perusahaan secara efektif dan efisien dapat mencapai tujuannya karena kinerja karyawan yang maksimal.

2.2.1.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia

Pada manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa aktivitas yang saling berkaitan didalamnya. Aktivitas-aktivitas yang ada pada manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mempermudah dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:43) terdapat aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia
- b. Peluang pekerjaan yang sama
- c. Pengangkatan pegawai
- d. Pengembangan sumber daya manusia
- e. Kompensasi dan tunjangan
- f. Kesehatan, keselamatan dan keamanan
- g. Hubungan karyawan dan buruh atau manajemen

Umumnya perusahaan yang baik akan melakukan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dengan maksimal. Perusahaan yang mampu

melaksanakan aktivitas MSDM dengan baik akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.2.1.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan zaman selalu berbanding lurus dengan tantangan sumber daya manusia. Seiring berjalan berjalannya waktu tantangan manajer sumber daya manusia juga semakin banyak. Seperti halnya di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006:46) dalam bukunya. Tantangan manajer sumber daya manusia yaitu:

- a. Perubahan-perubahan ekonomi dan teknologi
- b. Ketersediaan dan kualitas angkatan kerja
- c. Pertumbuhan dalam angkatan kerja tidak tetap
- d. Persoalan-persoalan demografi
- e. Penyeimbangan pekerjaan atau keluarga
- f. Penyusunan ulang organisasional dan merger atau akuisisi

Setiap perusahaan memiliki tantangannya masing-masing atau berbeda-beda. Tantangan-tantangan tersebut yang umum terjadi pada perusahaan-perusahaan pada era sekarang. Perusahaan disarankan untuk selalu bisa menilai kekurangan pada perusahaan sendiri, guna memperkecil adanya ancaman atau tantangan yang akan datang.

2.2.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kini menjadi salah satu acuan untuk meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan oleh sebuah organisasi. Selain itu, K3 sendiripun sudah diatur dalam undang-undang negara Indonesia

untuk mewajibkan perusahaan untuk melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja.

Beberapa pengemuka teori seperti Mathis & Jackson (2002) mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja yang mana mengarahkan pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Gallagher (dalam Kaynak *et al.* 2016) menetapkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja sebagai sebuah kombinasi perencanaan dan peninjauan, pengaturan organisasi manajemen, konsultasi pengaturan dan elemen program spesifik yang bekerja bersama secara terpadu untuk meningkatkan kesehatan dan kinerja keselamatan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran dan sebagai upaya untuk mempertanggungkan kelengkapan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani pada tenaga kerja, hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan Makmur.

Dari beberapa definisi tentang kesehatan dan keselamatan kerja, maka peneliti dapat menyimpulkan kesehatan dan keselamatan kerja adalah merupakan sebuah upaya serta kebijakan dari sebuah perusahaan untuk melindungi kesejahteraan karyawan agar tetao sehat dan aman dalam menjalankan aktivitas kerja.

2.2.2.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan memiliki risikonya masing-masing. Salah satu risiko yang ada yaitu tentang masalah keselamatan serta kesehatan kerja, sehingga pemerintah membuat kebijakan dalam mewajibkan perusahaan untuk menerapkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan UU nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan UU nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan kerja. Ada beberapa tujuan adanya kesehatan dan keselamatan kerja dalam sebuah organisasi menurut Mangkunegara (2013:162), yaitu:

- a. Dengan tujuan setiap pegawai bisa mendapat jaminan pada keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial maupun psikologis
- b. Dengan tujuan seluruh perlengkapan serta peralatan kerja digunakan dengan sebaik-baiknya
- c. Dengan tujuan semua hasil produksi dapat dijaga keamanannya
- d. Dengan tujuan adanya jaminan atas seluruh pemeliharaan serta peningkatan kesehatan gizi dari karyawan
- e. Dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan dalam bekerja, keserasian kerja adari segala aspek dan partisipasi kerja karyawan
- f. Dengan tujuan dapat terhindar dari seluruh gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja maupun kondisi kerja itu sendiri
- g. Dengan tujuan setiap selalu pegawai merasa mereka aman dan terlindungi

saat mereka bekerja

Menurut Rachmawati (2008:171), tujuan penerapan manajemen kesehatan keselamatan kerja pada sebuah perusahaan adalah:

- a. Agar dapat mencapai tingkat derajat kesehatan fisik maupun non fisik tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik mereka seorang buruh, seorang petani, seorang nelayan, seorang pegawai negeri atau seorang pekerja bebas
- b. Dilakukan sebagai upaya dalam pencegahan dan pemberantasan beberapa penyakit serta kecelakaan-kecelakaan yang diakibatkan oleh pekerjaan itu sendiri, juga sebagai upaya pemeliharaan kesehatan karyawan dan

peningkatan kesehatan, gizi para tenaga kerja, perawatan dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, pengurangan kelelahan saat kerja, peningkatan kegairahan karyawan serta kenikmatan dalam kerja.

Perusahaan yang menginginkan agar tujuan yang telah mereka tetapkan cepat tercapai, maka dirasa perlu untuk memperhatikan hal-hal yang mampu menghambatnya. Seperti dengan menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan mampu mengurangi hambatan dalam pencapaian tujuan.

2.2.2.3 Kondisi-kondisi yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Dalam mengimplementasikan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam sebuah organisasi, maka organisasi tersebut harus mengetahui faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat berjalan dengan baik. Dengan pengimplementasian yang baik serta efektif, maka kemungkinan pekerja mendapatkan cedera atau penyakit selama bekerja dapat di minimalisir. Adapun menurut Schuler dan Jackson (1999:221), terdapat dua kondisi yang dapat mempengaruhi, yaitu:

- a. Kondisi fisiologis-fisikal
Seperti kecelakaan kerja, tidak sehatnya lingkungan pekerjaan dan lain-lain.
- b. Kondisi-kondisi psikologis
Kondisi yang berasal dari psikologis karyawan seperti stress karena pekerjaan dan kehidupan kerja yang kurang berkualitas.

Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam perusahaan, yaitu:

- a. Kebersihan dari segala alat dan lingkungan yang ada disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Air minum yang bersih dan sehat harus di sediakan untuk karyawan, karena air minum sangat dibutuhkan oleh tubuh untuk melakukan aktivitas.
 - c. Tata letak ruang kerja yang tersusun dengan rapi sesuai fungsinya dan memiliki jarak yang tepat antar barang sehingga tidak menjadi hambatan bagi karyawan dalam bergerak.
 - d. Pengaturan ventilasi yang baik sangat dibutuhkan karyawan untuk mendapatkan udara yang baik sehingga mampu bekerja dengan baik. Pemanas atau pendingin ruangan juga mampu mempengaruhinya.
 - e. Pencegahan kecelakaan harus dikelola dengan meminimalisir penyebabnya.
 - f. Pencegahan kebakaran yang tidak terduga dengan tidak meletakkan alat atau barang yang mudah terbakar dengan sumber api. Perintah larangan merokok tidak pada tempatnya juga mampu mencegah terjadinya kebakaran.
 - g. Karyawan yang gizi serta nutrisinya tercukupi mampu mempengaruhi kesehatan karyawan tersebut.
 - h. Pengaturan penerangan, warna dan suara bising di tempat kerja yang tidak tepat mampu mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
- Perusahaan yang mampu memperhatikan serta mengelola faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja maka misi yang sudah ditetapkan akan berjalan dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2.4 Dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Perusahaan dapat memilih untuk menggunakan teori tentang kesehatan dan keselamatan kerja sebagai panduan. Tentunya banyak pertimbangan dalam pemilihannya dari penilaian risiko disetiap aktivitas produksi dan lainnya. Tolak ukur, panduan atau indikator yang dapat sebuah organisasi gunakan pada pengimplementasian kesehatan dan keselamatan kerja salah satunya oleh Ward *et al.* (2008:20), sebagai berikut:

1. *Commitment management* ialah persepsi para karyawan tentang komitmen manajemen yang jelas terhadap masalah kesehatan dan keselamatan.

2. *Communication* ialah sifat dan efisiensi komunikasi kesehatan dan keselamatan di organisasi.
3. *Priority of safety* ialah status relative masalah kesehatan dan keselamatan di dalam organisasi.
4. *Safety rules and procedures* ialah pandangan responden tentang kemandirian dan kebutuhan aturan dan prosedur.
5. *Supportive environment* ialah sifat lingkungan social ditempat kerja, dan dukungan untuk kesehatan dan keselamatan berasal darinya.
6. *Involvement* ialah sejauh mana keselamatan merupakan fokus untuk semua orang dan semua yang terlibat.
7. *Personal priorities and need for safety* ialah pandangan individu tentang manajemen kesehatan dan keselamatannya sendiri serta kebutuhan untuk menjadi aman.
8. *Personal appreciation of risk* ialah pandangan individu dalam melihat risiko yang terkait dengan pekerjaannya.
9. *Physical work environment* ialah persepsi individu tentang sifat lingkungan fisik.

Menurut Mathis & Jackson (2002:259) terdapat beberapa dimensi pada kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

1. Penilaian risiko yang mengidentifikasi adanya bahaya
2. Audit kesehatan dan keselamatan
3. Inspeksi kesehatan dan keselamatan

Dimensi kesehatan dan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2013:163), yaitu:

1. Keadaan tempat kerja
2. Lingkungan kerja
3. Pemakaian peralatan kerja

Dimensi digunakan oleh sebuah perusahaan sebagai patokan atau tolak ukur dalam pengimplementasian kesehatan dan keselamatan kerja. Karyawan merupakan salah satu yang mengambil andil dalam penerapan K3 di perusahaan. Penggunaan peralatan kerja, penilaian risiko, kewajiban untuk melapor jika kondisi sedang tidak aman dan banyak lainnya, tujuannya tidak lain agar karyawan mampu bekerja dengan maksimal.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan. Ketika sebuah organisasi mampu memberikan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan akan memberikan dampak baik bagi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) 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. Sedangkan, menurut Lewa dan Subono (2005 dalam Rahmawanti *et al.* 2014) organisasi harus bisa mendisain lingkungan kerja sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan berupa fisik dan non-fisik

2.2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan mampu meningkatkan mood dan semangat kerja bagi karyawan. Manfaat lingkungan kerja menurut Schuler dan Jackson (1999:223) yaitu akan menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan

setres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya dan perusahaan akan semakin efektif. Kemampuan lingkungan kerja dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Manfaat-manfaat tersebut akan perusahaan dapatkan ketika mereka mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Lingkungan kerja fisik maupun nonfisik akan membantu sebuah perusahaan dalam pengefisienan.

2.2.3.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Perusahaan disarankan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mampu mendorong kinerja karyawan agar lebih baik. Terdapat banyak dimensi lingkungan kerja yang dapat dijadikan tolak ukur, pedoman atau patokan bagi perusahaan. Berikut beberapa dimensi lingkungan kerja menurut beberapa ahli diantaranya menurut Nitisemito (1992:184) yaitu:

1. Pewarnaan, pemilihan warna yang tepat mampu mempengaruhi keadaan hati atau semangat kerja pada karyawan.
2. Kebersihan, ruang kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pertukaran udara, pengaturan pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan.

4. Penerangan, pengaturan penerangan akan sangat dibutuhkan karena akan mempengaruhi kesehatan mata karyawan.
5. Keamanan, terbagi menjadi dua yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik yang mana merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut Spector (1997) terdapat 5 indikator pada lingkungan kerja, yaitu:

1. *Working hours*
2. *Job safety and security*
3. *Relationship wit co-workers*
4. *Esteem needs*
5. *Top management*

Memberikan dukungan bagi karyawan salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja lebih baik lagi. Kinerja yang baik akan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Terdapat banyak pengertian dari beberapa tokoh tentang kinerja, diantaranya seperti yang telah dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan berdasarkan

pekerjaan serta tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi penilaian kinerjanya, bisa jadi kinerja baik juga bisa jadi kinerja karyawan tersebut buruk.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja ataupun prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Davis (dalam Mangkunegara 2013) kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu kemampuan dan motivasi. Dari beberapa definisi tentang kinerja yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil nyata dari apa yang karyawan lakukan berdasarkan tanggung jawab, fungsi dan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan pada tenggang waktu tertentu.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja atau hasil yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, sehingga terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67), yaitu:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Menurut Rivai (2004) kinerja individual atau karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dapat

disimpulkan bahwa kinerja ditentukan oleh tiga hal dasar yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan.

2.2.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Beberapa teori yang menjelaskan tentang dimensi yang terdapat didalam kinerja. Dimensi yang terdapat didalam kinerja merupakan sebuah tolak ukur yang bisa menjadi sebuah patokan yang digunakan sebuah perusahaan. Berikut beberapa pendapat oleh beberapa ahli mengenai indikator dari kinerja karyawan, antara lain:

1. Menurut Mangkunegara (2013:67) indikator kinerja karyawan ada 4, yaitu:
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Pelaksanaan tugas
 - d. Tanggung jawab
2. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator untuk kinerja karyawan, yaitu:
 - a. Kuantitas dari hasil adalah jumlah yang dihasilkan pada saat melaksanakan pekerjaan.
 - b. Kualitas dari hasil adalah kualitas yang dihasilkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan.
 - c. Ketepatan waktu dari hasil adalah kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan atau belum.
 - d. Kehadiran adalah suatu keyakinan seorang karyawan yang dapat hadir di tempat kerja dan sesuai dengan jam kerja dari perusahaan.
 - e. Kemampuan bekerja sama adalah suatu kemampuan dari karyawan untuk dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam urusan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
3. Menurut Davis (1964:484 dalam Mangkunegara 2013) indikator kinerja, yaitu:

a. *Ability*

b. *Motivation*

Dari beberapa indikator yang disebutkan tidak jauh berbeda dimana perusahaan pasti akan mengukur kinerja karyawannya dari apa yang sudah mereka lakukan berdasarkan tanggung jawab serta target yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian, teori kinerja karyawan yang akan digunakan yaitu dari Mathis dan Jackson dengan indikator kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

2.2.5 Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1969) tentang kepuasan kerja “*the pleasureable emotional state resulting from the appraisal of one’s job as achieving or facilitating the achievement of one’s job values*” yang jika diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia menjadi kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan berdasarkan penilaian pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang.

Robbins (1998) memandang kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima. Definisi lain dari Mangkunegara (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri

pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau keadaan emosional yang positif tentang pekerjaan serta hasil dari pekerjaan yang telah seorang individual atau karyawan lakukan. Perusahaan yang tingkat kepuasan kerja pada karyawannya tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya secara langsung. Umumnya, kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan begitupun sebaliknya.

2.2.5.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan dirasakan oleh para karyawan apabila perusahaan mampu mengelolanya dengan baik. Terdapat banyak teori mengenai kepuasan kerja yang diungkapkan oleh para ahli. Rivai (2015:620) menjelaskan beberapa teori tentang kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Pada teori ini mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dibandingkan dengan kenyataan yang dirasakan. Penilaian karyawan puas atau tidak bergantung pada selisih antara harapan dengan yang didapatkan.

b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Pada teori ini orang dikatakan puas atau tidak puas tergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini komponen utamanya yaitu input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Teori ini beranggapan bahwa setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil oranglain, bilamana perbandingan dianggap cukup adil maka karyawan akan merasa puas, dan begitupun sebaliknya.

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Pada teori ini kepuasan kerja dirumuskan menjadi dua karakteristik yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terpenuhinya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, dan sebaliknya. *Dissatisfies* merupakan faktor

yang menjadi sumber ketidakpuasan, faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan.

Teori-teori tentang kepuasan kerja dapat digunakan oleh perusahaan sebagai landasan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Disetiap perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, salah satu dari teori tersebut bisa cocok dengan satu perusahaan akan tetapi tidak dip perusahaan lain. Perusahaan perlu mengetahui teori yang tepat bagi kondisi perusahaannya, agar memudahkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan

2.2.5.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi atau indikator kepuasan kerja digunakan untuk mengukur seberapa puas karyawan selama bekerja disuatu perusahaan pada periode tertentu. Adapun terdapat banyak dimensi kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya menurut Robbins dan Judge (2013:79), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji saat ini
3. Kesempatan promosi
4. Pimpinan
5. Rekan kerja

Sedangkan, indikator kepuasan kerja menurut Robbins (1998:149), antara lain:

1. Kerja yang secara mental menantang

Pada indikator ini mengukur apakah benar karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang kurang menantang. Karena, pada dasarnya karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang yang mana dapat memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.

2. Imbalan yang sesuai

Karyawan cenderung akan puas apabila sistem upah dan kebijakan promosi sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan sebagai adil sehingga mereka tidak meragukan karena telah segaris dengan harapan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Dimana peran dari lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi yaitu berupa lingkungan yang tidak berbahaya maupun yang mampu memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik dapat menimbulkan rasa puas pada karyawan.

4. Rekan kerja yang mendukung

Hubungan dengan rekan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Peran atasan yang menunjukkan sifat ramah dan dapat memahami serta mendengarkan pendapat karyawan akan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Seorang karyawan akan merasakan puas dengan pekerjaan yang dia lakukan ketika pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan dan bakat karyawan dalam menyelesaikan tuntutan dari tanggung jawab atau pekerjaan mereka.

Dimensi kepuasan lainnya menurut Locke (1969) terbagi menjadi 5, yaitu:

1. *Work it self*
2. *Pay*
3. *Supervision*
4. *Co-worker*
5. *Working condition*

Dimensi kepuasan kerja mampu dijadikan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai apakah karyawan telah puas terhadap pekerjaan serta kondisi dan lingkungan yang telah diberikan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kaynak *et al.* (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Christopher *et al.* (2012) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Goris *et al.* (2003) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chotimah (2018), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries. Penelitian ini menggunakan teori dari Rahman (2013) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Jackson (2011) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Munir (2014), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Sunyoto (2012) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Mathis dan Jackson (2000) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Christina (2012), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Hinze (1997)

pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Triwidodo (2003) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Makori, *et al* (2012), Rozy dan Anisah (2013), Anjani, *et al* (2013) dan Sihotang, *et al* (2016) memperoleh hasil penelitian bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut salah satunya menggunakan teori dari Schuler dan Huber (1993) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Davis (1985) pada variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, *et al* (2013), memperoleh hasil bahwa beberapa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2004) pada variabel kesehatan keselamatan kerja dan teori Hudson (2012) pada variabel kinerja karyawan

H1: *Diduga terdapat pengaruh positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.*

2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, *et al.* (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti (2012) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mangkunegara (2011) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ashraf *et al.* (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Haynes (2008) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Ling *et al.* (2010) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, *et al.* (2014), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti (1995) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mangkunegara (2004) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti (2001) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Moehariono (2009) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Aرسالاني, *et al.* (2011) pada variabel lingkungan kerja dan teori Motowidlo dan Scotter (1994) pada variabel kinerja karyawan.

H2: *Diduga terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

2.3.3 Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Mihiravi dan Parera (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori Ward *et al.* (2008) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Locke (1969) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Huang *et al.* (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Blau (1960) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Judge *et al.* pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu oleh Aria, *et al* (2015), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori Mondy dan Noe (2005) pada variabel kesehatan keselamatan kerja dan teori Kuswadi (2005) pada variabel kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kularathana dan Parera (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori Shatika (2014) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Weiss *et al.* (1967) pada variabel kepuasan kerja.

H3: *Diduga terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.*

2.3.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Agbozo *et al.* (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Leshabari *et al.* (2008) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Kreitner dan Kinicki (2004) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Sousa Pouza (2000) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Vroom (1964) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015), memperoleh hasil terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti (2011) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Wexly dan Yukl (1977) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Handaru (2013), memperoleh hasil terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori dari Gibson (2000) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Greenberg & Baron (2003) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Riansari, *et al* (2012), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja

H4: *Diduga terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.*

2.3.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), memperoleh hasil bahwa kepuasan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan teori dari Spector (1997) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Judge *et al.* (2001) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Barakat *et al.* (2016), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Agho *et al* (1992) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Pearce dan Petter (1986) pada variabel kinerja karyawan.

Sawitri, *et al* (2016), memperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Iwan dan Asghar (2014) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori Horisson, *et al* (2006) pada variabel kepusasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallh (2015), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori dari Locke (1976) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Bernardin dan Russel (1993) pada variabel kinerja karyawan.

H5: *Diduga terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.*

2.3.6 Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ristiani (2015), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori dari Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Rivai (2004) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari (2015), memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Simbolon (2017), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Sunyoto (2013) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori dari Sedarmayanti (2011) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mangkunegara (2009) pada variabel kinerja karyawan.

H6: *Diduga terdapat pengaruh positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

2.3.7 Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2017), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori dari Mangkunegara (2007) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori dari Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mangkunegara (2005) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadania (2018), memperoleh hasil bahwa secara simultan kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori Suprihanto (2010) pada variabel kesehatan keselamatan kerja, teori Sedarmayanti (2011) pada variabel lingkungan kerja dan teori Robbins (2011) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018), memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori Haynes (2008) pada variabel lingkungan kerja dan teori Gupta (2009) pada variabel kesehatan keselamatan kerja.

H7: *Diduga terdapat pengaruh positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.*

2.3.8 Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf, *et al* (2012), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berdampak intervening signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Hayes *et al* (1998) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori dari Robbins (1996) pada variabel kinerja karyawan dan teori dari Robbins (2003) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramudya (2018), memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan teori Manullang (2000) dan Moenir (2006) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori Gomes (2001) pada variabel kinerja karyawan dan teori Munandar (2008) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Suma'mur (2006) dan Hasibuan (2007) pada variabel

kesehatan dan keselamatan kerja, teori Hasibuan (2007) pada variabel kepuasan kerja dan teori Robbins (2006) pada variabel kinerja karyawan.

H8: *Diduga ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.*

2.3.9 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ashraf *et al* (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berdampak intervening pada hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Haynes (2008) pada variabel lingkungan kerja, teori dari Locke (1976) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Ling *et al* (2010) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berdampak intervening pada hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Nuraini (2013) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Widodo (2015) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Ahyari (1994) pada variabel

lingkungan kerja, teori Luthans (2001) pada variabel kepuasan kerja, dan teori Mathis dan Jackson (2004) pada variabel kinerja karyawan.

H9: *Diduga ada pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

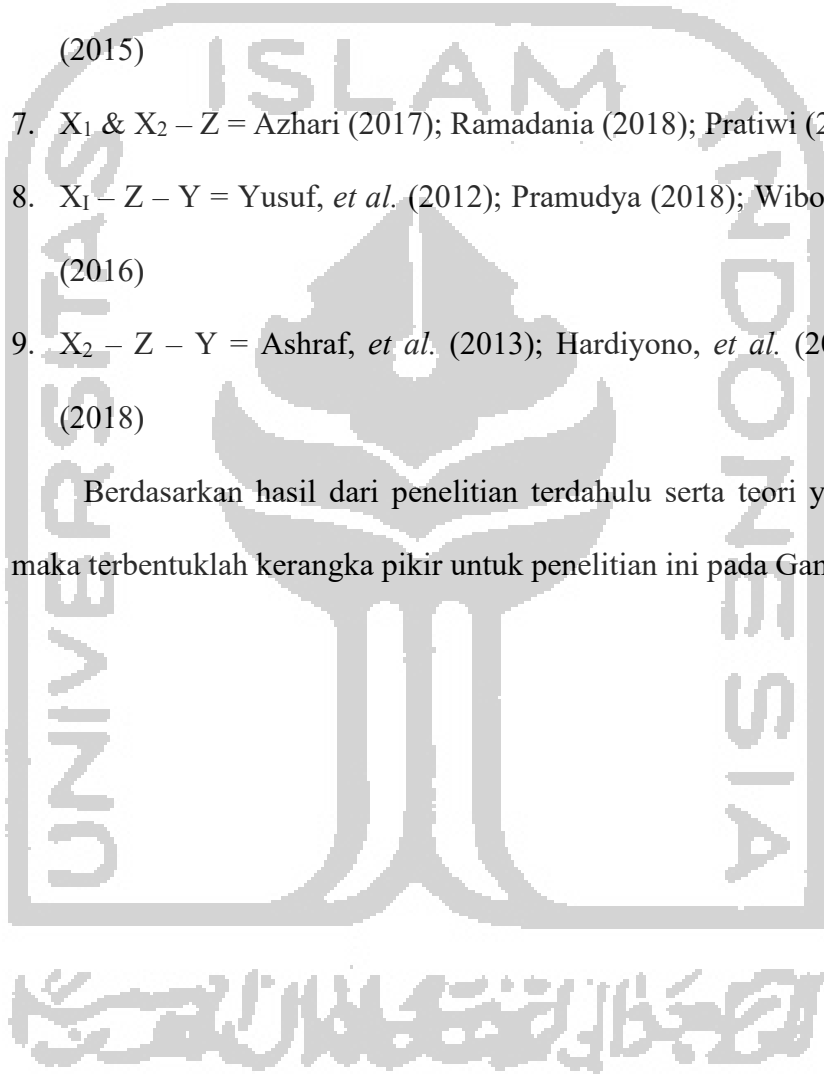
Kerangka pikir atau kerangka teoritis merupakan sebuah penelitian dan hipotesis yang akan dikembangkan dan sebagai fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan (Sekaran dan Bougie, 2017). Kerangka pikir pada penelitian ini akan menjelaskan terkait pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan beserta indikator yang akan digunakan berdasarkan teori dari para ahli yang digunakan pada penelitian terdahulu.

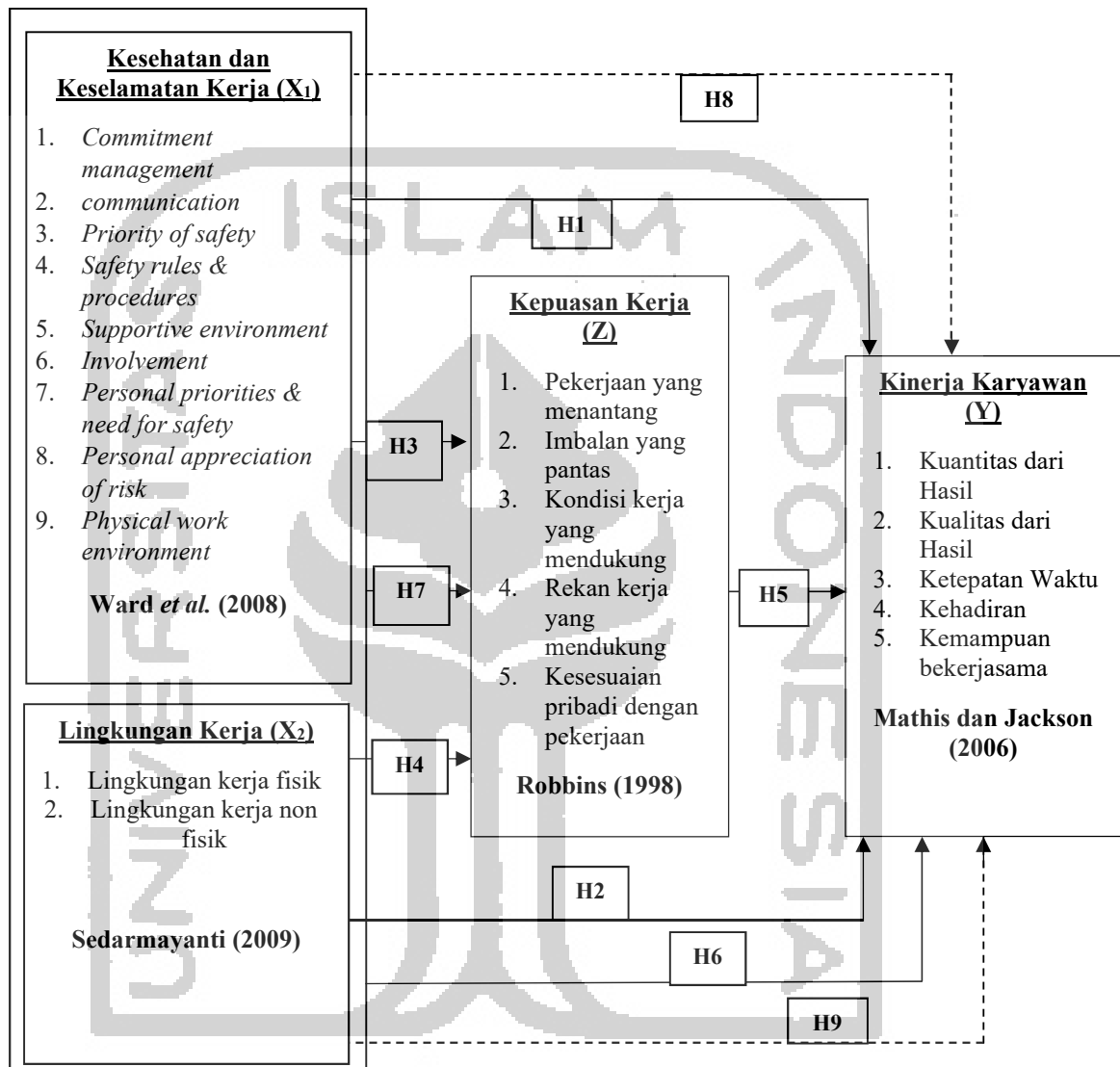
Sumber penelitian terdahulu:

1. $X_1 - Y =$ Makori, *et al.* (2012); Kaynak, *et al.* (2016); Dwomoh, *et al.* (20013); Chotimah (2018); Rozy dan Annisah (2013); Anjani, *et al.* (2013); Munir (2014); Christina, *et al.* (2012); Sihotang, *et al.* (2016)
2. $X_2 - Y =$ Riyanto, *et al.* (2017); Ashraf *et al.* (2013); Yeh dan Huan (2017); Jayaweera (2015); Rahmawati, *et al.* (2014); Dewi dan Frianto (2013)
3. $X_1 - Z =$ Mihiravi dan Parera (2016); Kularathana dan Parera (2016); Huang *et al.* (2016); Aria, *et al.* (2015); Utama, *et al.* (2017)
4. $X_2 - Z =$ Agbozo *et al.* (2017); Raziq dan Maulabakhsh (2015); Aruan dan Fakhri (2015); Handaru, *et al.* (2013); Riansari, *et al.* (2012)

5. $Z - Y =$ Siengthai dan Pila-Ngarm (2015); Awan dan Asghar (2014); Barakat *et al.* (2016); Saranya (2014); Sawitri, *et al.* (2016)
6. $X_1 \& X_2 - Y =$ Ristiani (2015); Simbolon dan Nuridin (2015); Ambarsari (2015)
7. $X_1 \& X_2 - Z =$ Azhari (2017); Ramadania (2018); Pratiwi (2018)
8. $X_1 - Z - Y =$ Yusuf, *et al.* (2012); Pramudya (2018); Wibowo dan Utomo (2016)
9. $X_2 - Z - Y =$ Ashraf, *et al.* (2013); Hardiyono, *et al.* (2017); Mulyanti (2018)

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu serta teori yang digunakan maka terbentuklah kerangka pikir untuk penelitian ini pada Gambar 2.1.





Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian dan Hipotesis Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara yang dapat diuji, dugaan yang diajukan berdasarkan data empiris. Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan kerangka penelitian

yang digambarkan di atas dengan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi, sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.

H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H5: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H6: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H8: Diduga ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H9: Diduga ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.