

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang Kepuasan Kerja Mangkunegara (2009:120-122) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, memiliki komponen yang terdiri dari:

a. *Input*

Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2009:120) mengemukakan bahwa input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

b. *Outcome*

Outcome merupakan semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

c. *Comparison Person*

Comparison Person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila hasil perbandingan tersebut tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang

menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Proter memelopori teori ini dengan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Berdasarkan teori ini, kepuasan pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas,

hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:122) mengemukakan bahwa Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Umar Husain (2008:213), menyatakan bahwa : "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya".

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312-337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja

dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Porter dalam Sopiah (2008:170) menambahkan, "*Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now*" yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya.

2.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Brown, et al. dalam Edy Sutrisno (2010:79) mengatakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Secara umum, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada orang yang

bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaan pegawai tersebut.

3. Jaminan Finansial dan Sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013:134), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- e. Mengurangi tingkat absensi
- f. Mengurangi turnover

- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- h. Meningkatkan motivasi kerja
- i. Menimbulkan kematangan psikologis
- j. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

2.1.5 Pengukuran Kepuasan Kerja

Dalam Anwar Prabu Mangkunegara untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja digunakan beberapa cara di antaranya adalah :

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan *Job Description Index*.

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendal dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanyamengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*.

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawabanyang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah.

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans dalam Triton PB (2009:165) mengemukakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk 30 melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya. Karyawan seringkali memandang pembayaran sebagai bagian bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka kepada organisasi.

3. Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi mempunyai bentuk yang berbeda dan yang menyertai penghargaan. Sebagai contoh, individu yang dipromosikan karena masa kerja seringkali berpengalaman dalam kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak mereka yang dipromosikan dikarenakan performa kerja mereka. Sebagai tambahan, promosi dengan kenaikan gaji sebesar 10% tidak sama puasnya dengan mereka yang mengalami kenaikan gaji sebesar 20%. Perbedaan ini membuat penjelasan mengapa promosi executive dapat lebih memuaskan daripada promosi pada karyawan tingkat bawah organisasi.

4. Pengawasan (*Supervision*)

Merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan. Terdapat 2 dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, *employee centeredness*, dimana diukur dari tingkat jabatan dan pengawas mempunyai keinginan individu terhadap kesejahteraan karyawan. Pada umumnya hal ini ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya memeriksa untuk melihat bagaimana kerja bawahan, menyediakan saran dan bimbingan, serta berkomunikasi dengan pekerja secara pribadi sebagaimana halnya dengan level atas. Dimensi lainnya adalah

participation (partisipasi) atau pengaruh, seperti yang diilustrasikan oleh manajer yang memperbolehkan orang untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka sendiri. Dalam kebanyakan kasus, pendekatan ini memimpin dalam pencapaian kepuasan kerja yang tinggi.

5. Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja. Tim kerja yang kuat harus mampu menjadi sumber dukungan, keamanan, saran dan bimbingan bagi pekerja individual. Kerjasama tim yang baik dan efektif akan membuat pekerjaan menjadi nyaman untuk dilakukan. Kondisi seperti ini lebih memberikan kenyamanan pada setiap karyawan untuk bekerja dengan giat karena merasa puas dengan lingkungan tempat ia bekerja.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada hakekatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan kerja.

Menurut *America Society of Safety and Engineering (ASSE)* K3 diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dari situasi kerja, dalam I Gede Widayana (2014:3). Menurut I Komang Ardana (2012:208) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam

keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Cecep Dani Sucipto (2014:2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Ramli (2013:62) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja. Lalu ditinjau dari sudut keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Dari definisi keselamatan dan kesehatan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

2.2.2 Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Suardi (2007:22) menyatakan manfaat penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai berikut :

1. Memperlihatkan Kepatuhan Pada Peraturan dan Undang-Undang

Banyak organisasi yang telah mematuhi peraturan menunjukkan eksistensinya dalam beberapa tahun yang lalu. Dengan menerapkan system K3, setidaknya sebuah perusahaan telah menunjukkan itikad baiknya dalam mematuhi peraturan dan perundang-undangan sehingga mereka dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala segi ketenagakerjaan.

2. Mengurangi Biaya

Tidak berbeda dengan falsafah pada umumnya, sistem manajemen K3 juga melakukan pencegahan terhadap ketidaksesuaian. Dengan menerapkan sistem ini, kita dapat mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan atau sakit akibat kerja. Dengan demikian kita tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan akibat kejadian tersebut. Memang dalam jangka pendek kita akan mengeluarkan biaya yang cukup besar dalam menerapkan sebuah sistem manajemen K3. Apalagi jika kita juga melakukan proses sertifikasi dimana setiap enam bulan akan dilakukan audit yang tentunya juga merupakan biaya yang harus dibayar. Akan tetapi penerapan sistem manajemen K3 dilaksanakan secara efektif dan penuh komitmen, nilai uang yang keluar tersebut jauh lebih kecil dibandingkan biaya yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja.

3. Membuat Sistem Manajemen Yang Efektif

Tujuan perusahaan beroperasi adalah mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Hal ini akan dapat dicapai dengan adanya sistem manajemen yang efektif. Banyak variabel yang ikut mencapai pencapaian sebuah sistem manajemen yang efektif. Disamping mutu, lingkungan, keuangan, teknologi informasi dan K3. Salah satu bentuk nyata yang bisa dilihat dari penerapan sistem manajemen K3 adalah adanya prosedur terdokumentasi. Dengan adanya prosedur maka segala aktifitas dan kegiatan yang terjadi akan terorganisir, terarah dan berada dalam koridor yang teratur. Rekaman-rekaman sebagai bukti penerapan sistem disimpan untuk memudahkan pembuktian dan identifikasi akar masalah ketidaksesuaian.

4. Meningkatkan Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan

Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal dan ini tentu akan berdampak pada produk yang dihasilkan. Pada gilirannya ini akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan ketimbang sebelum dilakukan penerapan disamping itu dengan adanya pengakuan sistem manajemen K3, citra organisasi terhadap kinerja

semakin meningkat, dan tentu ini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan.

2.2.3 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan serta untuk melindungi sumber daya manusianya. Menurut Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Indah Puji (2014:162), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap karyawan dapat menjamin keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan secara selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berhubungan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja adalah melakukan pencegahan adanya kecelakaan dan sakit jika kerja, memberikan perlindungan pada sumber produksi sehingga bisa meningkatkan efektifitas dan produktivitas.

2.2.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Indah Puji (2014:145) bahwa indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :
 - Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :
 - Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
3. Pengaturan udara
 - Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik
 - Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
4. Kondisi fisik pegawai
 - Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak sehat.
 - Emosi pegawai yang tidak stabil.
 - Program jaminan kesehatan.
5. Pengaturan pencahayaan dan penerangan
 - Pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.
 - Pengaturan penerangan.

2.3 Keamanan Kerja

2.3.1 Pengertian Keamanan Kerja

Istilah “keamanan” adalah keadaan aman, ketentraman, dengan merujuk kemampuan suatu organisasi untuk melindungi nilai-nilai internalnya dari ancaman eksternal; maka istilah keamanan di pabrik atau perusahaan dapat diartikan sebagai upaya melindungi fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dari akses-akses yang tidak sah serta melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau melaksanakan penugasan pekerjaan, dalam Vida Hasna Farida (2009:30).

Keamanan kerja menurut Borg dan Elizur dalam Staufenbiel dan Konig (2011:89), dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap

keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel dan Konig (2011), dapat ditunjukkan bahwa keamanan kerja adalah hal penting yang sangat berpengaruh terhadap tingkat ketidakhadiran karyawan, persepsi keadilan yang dimiliki oleh karyawan, perilaku di tempat kerja serta tingkat pengunduran diri (turnover) karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Horisman (2010), keamanan kerja didefinisikan sebagai persepsi yang dimiliki individu tentang keyakinan terhadap kontinuitas posisi atau jabatan yang dimilikinya saat ini dalam perusahaan tempatnya bekerja serta keyakinannya terhadap kontinuitas pekerjaan yang dimilikinya saat ini, dengan indikator *security in job dan security in organization*.

Selain pengertian-pengertian mengenai keamanan kerja yang diungkapkan sebelumnya, disebutkan juga dalam jurnal yang ditulis oleh Fazil Sensol (2009) bahwa keamanan kerja adalah jaminan seorang karyawan akan tetap berada pada pekerjaannya tanpa adanya risiko akan mengalami pengangguran serta menjamin karyawan dan keluarganya tidak akan kehilangan pendapatan serta menjaga kehidupan mereka agar tetap layak.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja adalah suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk melindungi para karyawan/pekerjanya, serta memberikan keyakinan pada mereka dalam keberlangsungan kerja dan lingkungan kerja terhadap rasa aman.

2.3.2 Unsur-unsur Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril.

1. Unsur- unsur penunjang keamanan kerja berupa materil adalah sebagai berikut :

- Baju kerja, merupakan busana dan perlengkapan yang digunakan atau dipakai ketika bekerja sesuai dengan etika busana kerja dan peraturan tempat bekerja.
 - Helm, merupakan perlindungan untuk kepala dari benda yang berbahaya. Warna helm keamanan pun sengaja diberikan warna-warna mencolok atau terang seperti warna kuning, putih, oranye, hijau, biru, merah dan lainnya
 - Kacamata, merupakan pelindung yang menutupi area disekitar mata. Kacamata ini akan melindungi mata dari debu dan percikan bahan kimia cair. Kacamata ini memiliki ukuran yang lebih besar dibandingkan kacamata pada umumnya.
 - Sarung tangan, sarung tangan (*glove*) merupakan salah satu kebutuhan didalam bidang pekerjaan. Alat ini berguna untuk melindungi tangan dari benda – benda tajam dan mencegah cedera saat sedang bekerja.
 - Sepatu, untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan atau kecelakaan kerja seperti jari-jari kaki terluka akibat hantaman, tusukan, maupun timpaan benda yang berat dan keras pada bagian kaki. Penggunaan sepatu safety dapat melindungi kaki pekerja dari akibat fatal.
2. Unsur- unsur penunjang keamanan kerja berupa non materil adalah sebagai berikut :
- Buku petunjuk penggunaan alat, merupakan ketentuan yang memberi arahan atau bimbingan tentang cara melakukan sesuatu. Jadi petunjuk penggunaan alat merupakan ketentuan tentang cara menggunakan suatu alat agar dapat menggunakannya secara baik dan benar.
 - Rambu-rambu dan isyarat bahaya, merupakan tanda – tanda yang dipasang ditempat kerja, guna mengingatkan atau mengidentifikasi pada semua pelaksana kegiatan disekeliling tempat tersebut terhadap kondisi, resiko, yang terkait dengan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja.
 - Himbauan-himbauan, merupakan kalimat peringatan, ajakan atau permintaan kepada orang lain dalam suatu kegiatan atau hal pekerjaan.

- Petugas keamanan, merupakan satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi atau badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya.

2.3.3 Tujuan dari Keamanan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Sulistyowati (2013), tujuan dari keamanan kerja banyak yang mendefinisikan adalah terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mengkaji tujuan keamanan kerja para ahli mengungkapkan beberapa pendapat, diantaranya :

1. Menurut Daryanto (2010:1) menyatakan bahwa keamanan kerja bertujuan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta hasil kerja yang tertuju pada kesejahteraan pada umumnya.
2. Sutrisno (2008:7) mendefinisikan dari sekian banyak hal yang bisa dijadikan tujuan keamanan kerja adalah sebagai berikut :

Tujuan keamanan kerja untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan kinerja dan omzet perusahaan.
- Mencegah terjadinya kerugian.
- Memelihara sarana dan prasarana perusahaan.

Tujuan keamanan kerja untuk karyawan adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan kesejahteraan rohani dan jasmani karyawan.
- Meningkatkan penghasilan karyawan dan penduduk sekitarnya.
- Untuk kinerja yang berkesinambungan

Dari beberapa tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari adanya keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah agar setiap tenaga kerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis serta terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja. Dengan adanya jaminan tersebut, maka tenaga kerja akan merasa aman dan terlindungi serta semangat dalam bekerja meningkat.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keamanan Kerja

Menurut Ibrahim (2010:12) banyak faktor yang mempengaruhi keamanan kerja agar pelaksanaan program keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam perusahaan dapat berjalan efektif. Dan berikut adalah faktor-faktor pelaksanaan keamanan kerja :

1. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja harus diprioritaskan dan diperhitungkan agar tenaga kerja merasa ada jaminan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, baik yang beresiko maupun yang tidak. Menurut Shafiqah dalam Ibrahim (2010:12) menjelaskan bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperkecil bahkan mewujudkan ko ndisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja.

2. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya ditempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya dan penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, serta melakukan pencegahan dan pemadam kebakaran (Putut Hargiyanto,2010).

3. Alat pelindung diri

Alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekitarnya, seperti : kacamata, sepatu pengaman, sarung tangan, topi pengaman, perlindungan telinga, perlindungan paru-paru,.

4. Beban kerja

Menurut Adil dalam Ibrahim (2010:12) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

5. Jam Kerja

Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam satu minggu, kewajiban bekerja adalah 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu. (Ibrahim, 2010:12)

2.3.5 Manfaat Keamanan Kerja

Menurut Robiana Modjo dalam Ibrahim (2010:8) menyebutkan manfaat penerapan program keamanan kerja diperusahaan adalah sebagai berikut :

1. Pengurangan absentisme.

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan resiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

2. Pengurangan biaya klaim kesehatan.

Karyawan yang bekerja pada perusahaan benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka.

3. Pengurangan turnover pekerja.

Perusahaan yang menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja mengirim pesan yang jelas pada pekerja dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

4. Peningkatan produktivitas.

Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. (Ibrahim, 2010:8-9)

2.3.6 Indikator Keamanan Kerja

Terdapat empat indikator dari keamanan kerja berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Mudiarta Utama (2015), yaitu :

1. Karir Masa Depan yang Pasti

Dalam hal ini aktivitas kepegawaian dapat membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karir masa depan yang pasti dapat memberikan keyakinan terhadap para pegawai agar tidak merasa khawatir akan karir mereka kedepannya.

2. Keamanan Kerja yang Tinggi

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kemajuan perusahaan/organisasi itu sendiri. Setiap orang tentunya menginginkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, keamanan tersebut dapat berupa alat, mesin dan pengaman lainnya yang digunakan sesuai prosedur dan standar yang ada sehingga terhindar dari resiko kecelakaan kerja. Keamanan kerja yang tinggi dapat memberikan rasa aman terhadap para pekerja sehingga mereka tidak perlu merasa terbebani dan khawatir, serta tidak ada batas kebebasan akan keamanan diri mereka sendiri saat bekerja.

3. Kegelisahan

Rasa gelisah ini dapat muncul karena faktor lingkungan kerja maupun pekerjaan itu sendiri. Rasa gelisah yang terjadi pada karyawan dapat menghambat proses kinerja mereka di perusahaan/organisasi, hal ini dapat terjadi karena adanya rasa ketidakamanan dalam bekerja sehingga hal ini dapat mempengaruhi pikiran dan emosi para karyawan.

4. Kondisi Nyaman Tempat Bekerja

Kondisi nyaman sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan refrensi dalam melakukan penelitian ini :

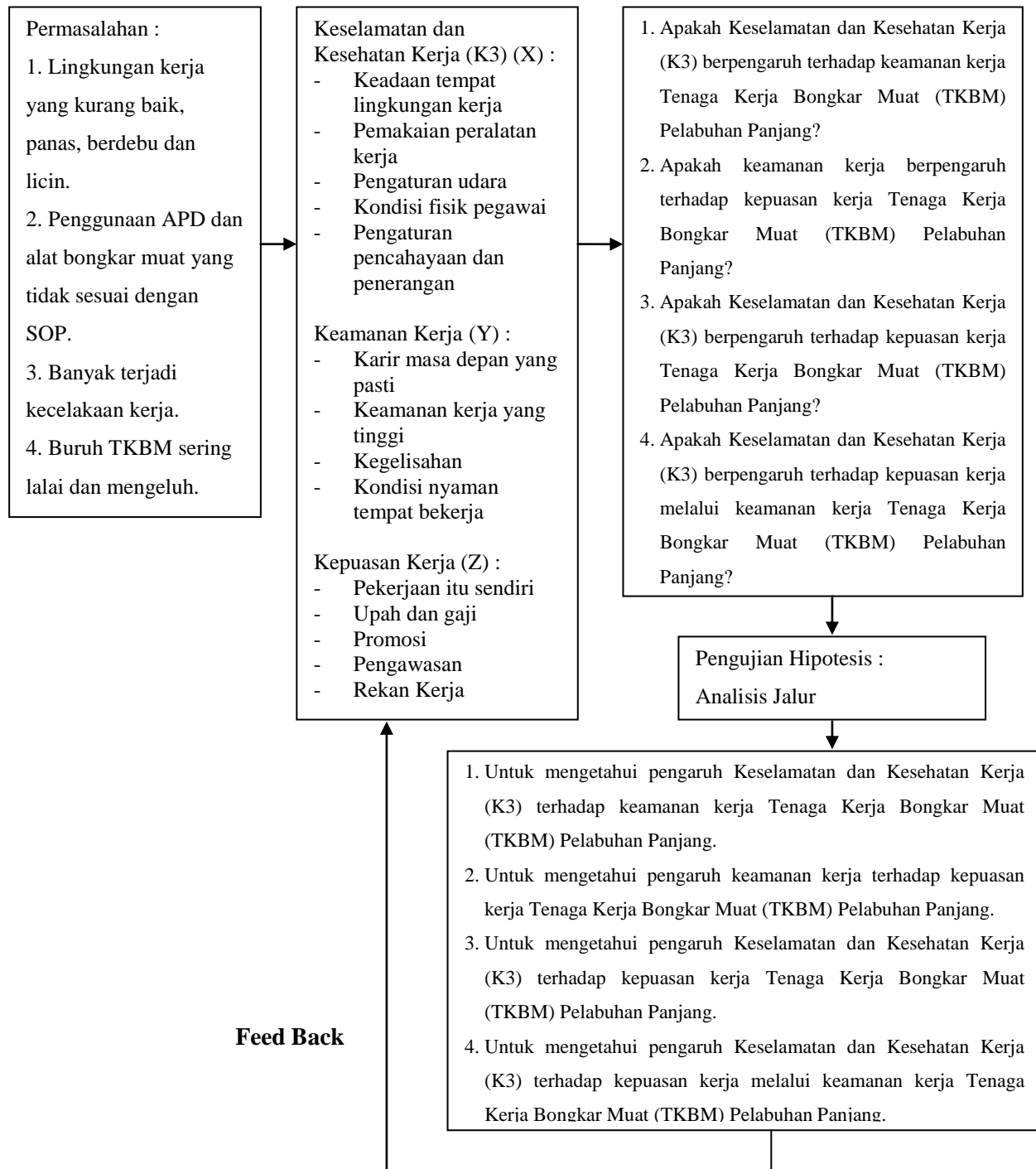
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Endro Wibowo, Hardi Utomo (2016)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Untuk Serbuk <i>Effervescent</i> PT. Sido Muncul Semarang)	Variabel Bebas : Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Variabel Intervening : Kepuasan Kerja	- Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempengaruhi kinerja - Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempengaruhi kepuasan kerja - Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja - Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempengaruhi Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Subjek dan Objek Penelitian
2	Charles Wahyu Irawan dan Kustini (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan PT Bahter Abadi Gas Tuban	Variabel Bebas : Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Variabel Intervening: Komitmen Karyawan	- Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja - Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan	Subjek dan Objek Penelitian
3	I Wayan Mudiarta, I Komang Ardana, A.A. Sagung Kartika Dewi, A.A.A. Sriathi (2015)	Pengaruh Keamanan Kerja Pada <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi (Pegawai Administrasi Kontrak Pada Ketiga Program Studi Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Udayana)	Variabel Bebas : Keamanan Kerja Variabel Terikat : <i>Turnover Intention</i> Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja	- Keamanan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> - Keamanan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja - Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> - Kepuasan kerja secara signifikan memediiasi pengaruh keamanan kerja pada <i>turnover intention</i>	Subjek dan Objek Penelitian

4	Adhitya Fajar Sukmana, Sudarsih, Muhammad Syaharudin (2015)	Analisis <i>Job Insecurity</i> dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo	Variabel Bebas: <i>Job Insecurity</i> Dan Kompensasi Variabel Terikat : <i>Turnover Intention</i> Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Job insecurity</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja - Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja - Tidak ada pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> - Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> - Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> 	Subjek dan Objek Penelitian
5	Ni Sekar Putu (2015)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Keamanan Kerja Karyawan PT. Bpr Sri Artha Lestari Denpasar	Variabel Bebas: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Keamanan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap keamanan kerja - Disiplin kerja berpengaruh terhadap keamanan kerja 	Subjek dan Objek Penelitian

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan gambar, maksudnya gambar harus sama arti dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dibawah ini adalah kerangka pemikiran yang berkaitan dengan masalah yang diteliti :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Nazir (2007) hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

2.6.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Keamanan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian, dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang keselamatan, kesehatan, dan keamanan dalam rangka melancarkan suatu usaha. Melalui pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tercipta tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencermaran lingkungan sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jadi, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan keamanan di tempat kerja, efisiensi dan produktivitas kerja (Abdul Rohim, 2014). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Sekar Putu (2015) diperoleh hasil Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap keamanan kerja.

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap keamanan kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Panjang.

2.6.2 Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keamanan kerja berperan penting terhadap faktor sosial dan lingkungan kerja karyawan karena keyakinan yang dimiliki oleh karyawan akan pekerjaannya berpengaruh terhadap persepsi individu untuk tidak khawatir akan masa depannya, meningkatkan produktivitas organisasi (perusahaan) dan menjaga keseimbangan serta nilai-nilai sosial. Ketika keamanan kerja dirasakan negatif oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan mengalami kesulitan untuk mentransfer pengetahuan yang ia miliki dalam menjalankan tugas-tugas yang harus diselesaikan, akibatnya produktivitas organisasi (perusahaan) akan

mengalami penurunan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh A.A.A. Sriathi (2015) hubungan keamanan kerja dan kepuasan kerja dilandasi dengan teori kontrak psikologis. Kontrak psikologis merupakan kesepakatan tidak tertulis antara individu karyawan dengan organisasi dalam merinci apa yang diharapkan oleh masing-masing pihak untuk diberikan dan diterima (Ivancevich, 2006:165). Dalam teori tersebut dinyatakan bahwa kesepakatan implisit ini berfokus pada pertukaran yang melibatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila apa yang diharapkan terpenuhi, tetapi ketika harapan tidak terpenuhi akan memicu ketidakpuasan. Oleh sebab itu, keamanan kerja merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja yang dapat yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja ini dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat mereka bekerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Wayan Mudiarta Utama, I Komang Ardana, A.A. Sagung Kartika Dewi, A.A.A. Sriathi (2015) diperoleh hasil keamanan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

H2 : Keamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Panjang.

2.6.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sekarini Puspita (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang semakin meningkat. Aspek perlindungan atas dasar kemanusiaan di satu pihak, juga mencakup aspek yang bersifat ekonomis dari sisi pengusaha. Karyawan pada bagian produksi atau karyawan yang bekerja di lapangan selalu berinteraksi dengan alat-alat penunjang (mesin, bahan kimia dan peralatan lainnya) sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Penggunaan teknologi membawa dampak positif yaitu memberikan kemudahan produksi perusahaan tersebut, namun dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak terampil dalam mengoperasikan alat-alat penunjang, sehingga dapat

menimbulkan kecelakaan kerja. Menurut Edy Sutrisno (2010:77), “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi”.

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan diharapkan mampu mendorong semangat karyawan agar dapat memenuhi target atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga memberikan dukungan dalam upaya menciptakan kepuasan kepada para karyawan dalam bekerja. Perhatian perusahaan tentang K3 dapat membuat karyawan merasa senang serta memiliki kepuasan dalam bekerja yang berakibat karyawan dapat terhindar dari resiko kecelakaan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh. (Rivai, 2009).

Pada dasarnya program K3 adalah suatu perlindungan kesejahteraan untuk karyawan. Mangkunegara (2009:162) mengemukakan “setiap pegawai agar memperoleh jaminan K3 baik secara fisik, sosial, psikologis”. Karena itu timbulnya K3, dikarenakan oleh kondisi perusahaan tentang sejauh mana program K3 kerja itu di terapkan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan secara maksimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2015) diperoleh hasil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempengaruhi kepuasan kerja.

H3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Panjang.

2.6.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keamanan Kerja

Pada dasarnya, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan perasaan aman yang membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud (Indra Kurniawan AS, 2009). Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan merasakan bahwa segala bentuk fasilitas atau jaminan kerja sesuai dengan harapan para karyawan. Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja para karyawan, maka adanya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keamanan kerja disuatu perusahaan merupakan suatu kebutuhan. Jadi, apabila kebutuhan keamanan dapat terpenuhi maka para karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas (Robbins, 2009:52). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2015) diperoleh hasil Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempengaruhi Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Mudiarta Utama, I Komang Ardana, A.A. Sagung Kartika Dewi, A.A.A. Sriathi (2015) diperoleh hasil Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh keamanan kerja pada *turnover intention*.

H4 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keamanan kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Panjang.