

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, KERJA SAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MULIA KABUPATEN PEMALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Dicky Hendrianto**

**NPM: 4119500312**

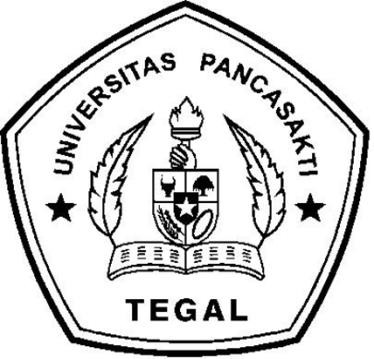
Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2023**



**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, KERJA SAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MULIA KABUPATEN PEMALANG**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi

pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Dicky Hendrianto**

**NPM: 4119500312**

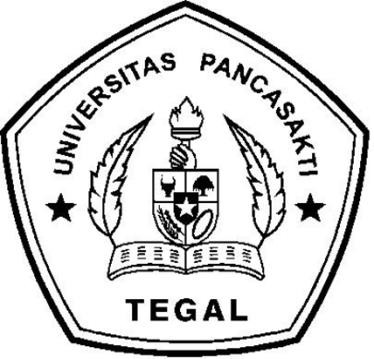
Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2023**



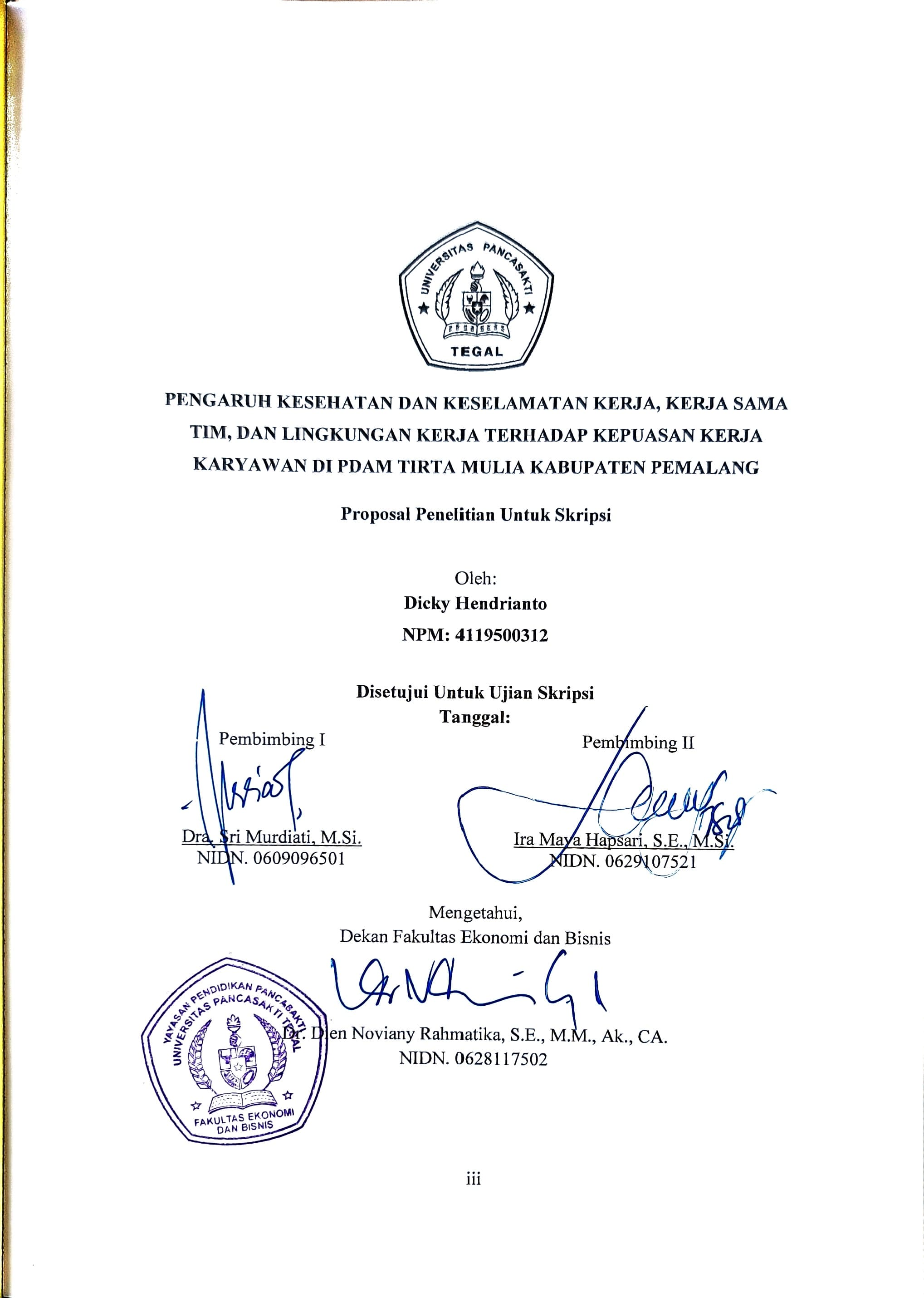
**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, KERJA SAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MULIA KABUPATEN PEMALANG**

**Proposal Penelitian Untuk Skripsi**

Oleh:

**Dicky Hendrianto**

**NPM: 4119500312**



**Pengesahan Skripsi**

Nama : Dicky Hendrianto

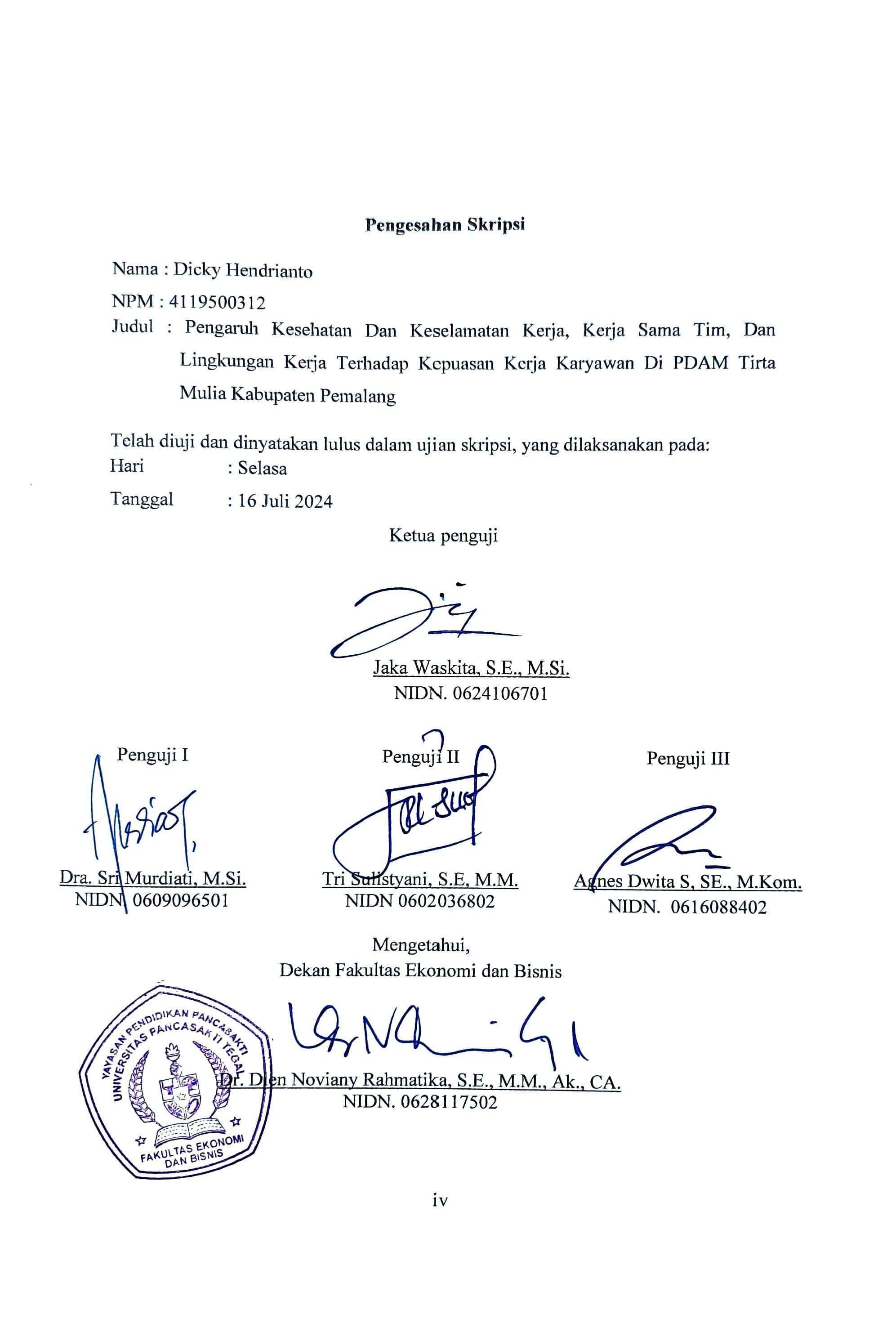
NPM : 4119500312

Judul : Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 16 Juli 2024



# **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

# **Motto:**

“Rencana Allah padamu lebih baik dari rencanamu. Terkadang Allah menghalangi rencanamu untuk menguji kesabaranmu. Maka perlihatlah kepada-Nya kesabaran yang indah. Tak lama kamu akan melihat sesuatu yang mengggembirakan” (Shoidul Khothir, 1:205)

# 

# **Persembahan:**

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya
2. Diri saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak dan Ibu yang telah memberikan segalanya terutama doa dan kerja kerasnya yang menjadikan saya bisa menyelesaikan skripsi ini
4. Saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta doa-doanya untukku
5. Almamaterku UPS Tegal

# **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dicky Hendrianto

NPM : 4119500312

Program Studi : Manajemen

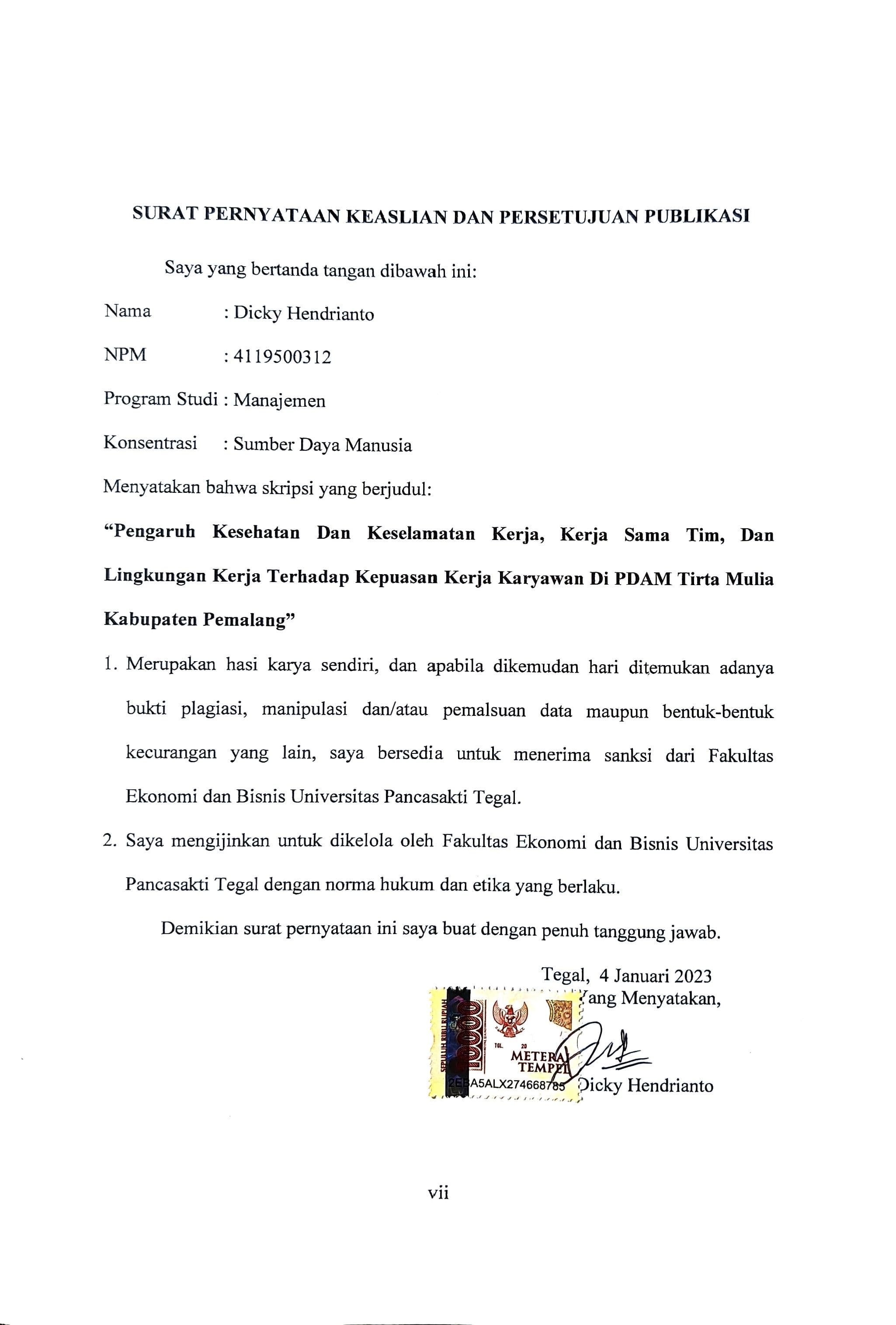
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang”**

1. Merupakan hasi karya sendiri, dan apabila dikemudan hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.



**ABSTRAK**

**Dicky Hendrianto 2023,** Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui 1) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. 2) Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. 4) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sig = 0,001 < 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. 4) Dari pengujian secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05.

Kesimpulan dari penelitia ini adalah 1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. 2) Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. 4) Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang.

**Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**

**ABSTRACT**

**Dicky Hendrianto 2023***, The Influence of Occupational Health and Safety, Teamwork and the Work Environment on Employee Job Satisfaction at PDAM Tirta Mulia, Pemalang Regency.*

*The purpose of this research is to determine 1) The influence of occupational health and safety on employee job satisfaction at PDAM Tirta Mulia, Pemalang Regency. 2) The Effect of Teamwork on Job Satisfaction of PDAM Tirta Mulia Employees, Pemalang Regency. 3) The Influence of the Work Environment on the Job Satisfaction of PDAM Tirta Mulia Employees, Pemalang Regency. 4) Simultaneous influence of occupational health and safety, teamwork and work environment on employee job satisfaction at PDAM Tirta Mulia, Pemalang Regency.*

*This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this research are primary data. The number of samples in this study was 52 people. The analytical method used is the successive interval method, multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination.*

*Based on the results of this study are 1) From the partial testing of Occupational Health and Safety on Job Satisfaction, the sig value is obtained = 0.000 <0.05. 2) From the partial testing of Teamwork on Job Satisfaction, the sig value is obtained = 0.001 <0.05. 3) From the partial testing of Work Environment on Job Satisfaction, the sig value is obtained = 0.000 <0.05. 4) From the simultaneous testing of Occupational Health and Safety, Teamwork and Work Environment on Job Satisfaction, the sig value is obtained = 0.000 <0.05.*

*The conclusion of this study is 1) Occupational Health and Safety has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction of PDAM Tirta Mulia, Pemalang Regency. 2) Teamwork has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction of PDAM Tirta Mulia, Pemalang Regency. 3) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction of PDAM Tirta Mulia, Pemalang Regency. 4) Occupational Health and Safety, Teamwork and Work Environment have a significant influence on Employee Job Satisfaction at PDAM Tirta Mulia Pemalang Regency..*

***Keywords: Occupational Health and Safety, Teamwork, Work Environment and Job Satisfaction***

# **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyususnan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dra. Sri Murdiati, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 4 Januari 2024

Dicky Hendrianto

# **DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....................................................................iv

[KATA PENGANTAR iv](#_Toc94916634)

[DAFTAR ISI xi](#_Toc94916635)i

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc94916636)x

[DAFTAR GAMBAR xiv](#_Toc94916637)

[DAFTAR LAMPIRAN xv](#_Toc94916638)i

[**BAB I PENDAHULUAN** 1](#_Toc94916639)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc94916640)

[B. Rumusan Masalah 5](#_Toc94916641)

[C. Tujuan Penelitian 6](#_Toc94916642)

[D. Manfaat Penelitian 7](#_Toc94916643)

[**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** 9](#_Toc94916644)

[A. Landasan Teori 9](#_Toc94916645)

[B. Penelitian Terdahulu 36](#_Toc94916651)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 38](#_Toc94916655)

[D. Hipotesis 40](#_Toc94916656)

[**BAB III METODE PENELITIAN** 42](#_Toc94916657)

[A. Jenis Penelitian 42](#_Toc94916658)

[B. Populasi dan Sampel 42](#_Toc94916659)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 45](#_Toc94916662)

[D. Metode Pengumpulan Data 48](#_Toc94916665)

[E. Uji Validitas dan Reliaibilitas Instrumen Penelitian 49](#_Toc94916666)

[F. Analisis Data dan Uji Hipotesis 51](#_Toc94916669)

[**DAFTAR PUSTAKA** 6](#_Toc94916675)2

[**LAMPIRAN** 6](#_Toc94916676)5

# **DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

[Tabel 1 Data Keterlambatan Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang Desember Tahun 2022 4](#_Toc172155925)

[Tabel 2 Penelitian Terdahulu 32](#_Toc172155926)

[Tabel 3 Data Bagian Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang 40](#_Toc172155927)

[Tabel 4 Operasionalisasi Variabel 42](#_Toc172155928)

[Tabel 5 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin 65](#_Toc172155929)

[Tabel 6 Deskripsi Responden Menurut Umur 66](#_Toc172155930)

[Tabel 7 Uji Validitas Kepuasan Kerja 67](#_Toc172155931)

[Tabel 8 Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja 68](#_Toc172155932)

[Tabel 9 Uji Validitas Kerja Sama Tim 69](#_Toc172155933)

[Tabel 10 Uji Validitas Lingkungan Kerja 70](#_Toc172155934)

[Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja 71](#_Toc172155935)

[Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja 71](#_Toc172155936)

[Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerja Sama Tim 72](#_Toc172155937)

[Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerja Sama Tim 72](#_Toc172155938)

[Tabel 15 Hasil Uji Normalitas 73](#_Toc172155939)

[Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas 74](#_Toc172155940)

[Tabel 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 75](#_Toc172155941)

[Tabel 18 Hasil Uji Signifikansi Parsial 77](#_Toc172155942)

[Tabel 19 Hasil Uji Signifikansi Simultan 78](#_Toc172155943)

[Tabel 20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 79](#_Toc172155944)

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

[Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual 37](#_Toc172154981)

[Gambar 2 BAGAN SUSUNAN ORGANISASi PERUSAHAAN PDAM TIRTA MULIA KABUPATEN PEMALANG 63](#_Toc172154982)

[Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas 74](#_Toc172154983)

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

[Lampiran 1 Lembar Kuisioner 91](#_Toc172156412)

[Lampiran 2 Data Uji Validitas dan Reliabilitas 97](#_Toc172156413)

[Lampiran 3 Hasil Uji Validitas 101](#_Toc172156414)

[Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas 110](#_Toc172156415)

[Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian 112](#_Toc172156416)

[Lampiran 6 Transformasi Data MSI 120](#_Toc172156417)

[Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik 128](#_Toc172156418)

[Lampiran 8 Output SPSS 25 131](#_Toc172156419)

[Lampiran 9 r Tabel 133](#_Toc172156420)

[Lampiran 10 t Tabel 135](#_Toc172156421)

[Lampiran 11 F tabel 138](#_Toc172156422)

# **BAB I**

**PENDAHULUAN**

## Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta.

Organisasi dilaksanakan dalam suatu sistem yang terdiri dari sekelompok orang yang melakukan aktivitas secara rutin dan berulang-ulang guna mencapai suatu tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas, baik materil, keuangan maupun sumber daya manusia.

Mangkunegara (2017:23) mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Masalah Keselamatan Kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu instansi, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan Kerja merupakan hal yang paling penting bagi instansi, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan pegawai, tetapi juga merugikan perusahaan. Penggunaan berbagai alat dan mesin dapat menyebabkan pegawai tidak terlepas dari No. yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja. No. ini dapat menimpa tenaga kerja kapanpun dan dimanapun, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan (Bangun, 2012:120).

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dan mempunyai potensi bahaya yang ditimbulkan oleh proses produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PEMNAKER) 05/MEN/1996 dan mengacu pada Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang kesehatan dan keselamatan kerja dapat dijadikan acuan bagi perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja maupun akibat lingkungan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan system pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan dari program kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang penting karena sangat terkait dengan kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Tracy (2006:78) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan.

Selain kerjasama tim, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan” (Hasibuan, 2019:65).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal, jika ruangan kerja karyawan tidak nyaman, kurangnya penerangan, tentunya akan berdampak besar pada kepuasan kerja karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan karyawan

Fenomena yang terjadi Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang adalah dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari cukup tingginya tingkat kehadiran karyawan selama Bulan No.-Desember Tahun 2022. Berikut adalah data absensi dan keterlambatan karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang Bulan No.-Desember Tahun 2022:

**Tabel 1  
Data Keterlambatan Karyawan PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang Desember Tahun 2022**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Keterlambatan | | | Total |
| 5-10 menit | 10-15 menit | Lebih dari 15 menit |
| 1 | Januari | - | 1 | - | 1 |
| 2 | Februari | 1 | - | 1 | 2 |
| 3 | Maret | - | - | 1 | 1 |
| 4 | April | - | 1 | - | 1 |
| 5 | Mei | - | - | 2 | 2 |
| 6 | Juni | - | - | - | - |
| 7 | Juli | - | - | - | - |
| 8 | Agustus | - | 1 | 1 | 2 |
| 9 | September | 1 | - | 2 | 3 |
| 10 | Oktober | - | 2 | 2 | 4 |
| 11 | November | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 12 | Desember | 2 | 3 | 4 | 9 |

Sumber : PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang 2022

Berdasarkan data diatas jumlah keterlambatan karyawan dari bulan Januari sampai bulan Desember mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan yang hadir tepat waktu masih belum optimal, hal ini dapat dilihat mulai dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2022 jumlah keterlambatan cenderung meningkat. Keterlambatan terhitung meningkat mulai pada bulan Oktober terdapat 4 karyawan hingga pada bulan Desember terdapat 9 karyawan yang terlambat.

Berdasarkan observasi di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja tentunya diperlukan keselamatan beserta kesehatan kerja, kedua hal ini cenderung sangatlah diperlukan untuk perusahaan ke depannya. Hal tersebut tidak terjadi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang dikarenakan kurangnya perhatian yang diberikan seperti tidak memperlihatkan keselamatan kerja beserta kesehatan kerja. Keselamatan beserta kesehatan kerja sangatlah menjadi penunjang perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya, serta meningkatkan kepuasan dari karyawan itu sendiri. Seringkali perusahaan mengindahkan keselamatan beserta kesehatan kerja karyawan, sehingga pada saat karyawan sedang cedera akibat kerja, perusahaan tidak mengetahuinya, karena tidak melakukan pengontrolan secara intensif.

Berdasarkan observasi langsung kepada beberapa karyawan di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang mengenai kerjasama tim, karyawan merasakan masih ada rasa kurang puas terhadap Rekan Kerja mereka. Kerjasama tim yang buruk membuat karyawan menjadi tidak puas dengan rekan kerjanya dan membuat konflik. Karena pada dasarnya karyawan di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang masih kurang terbuka kepada rekan kerja lainnya. Kemudian kebanyakan dari karyawan lainnya masih belum baik dalam menyampaikan informasi dengan benar, sehingga sering terjadinya miss comunication antara karyawan, hal ini membuat sulitnya pemahaman akan informasi yang diterima dan membuat pekerjaan menjadi kurang maksimal. Tidak hanya itu beberapa karyawan masih mementingkan dirinya sendiri sehingga sikap tolong menolong masih terlihat minim. Hal ini tentunya membuat kerjasama tim berjalan dengan tidak baik dan membuat tidak kompaknya rekan kerja. Ketika kerjasama tim tidak berjalan dengan baik akan timbul konflik dan membuat karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan observasi langsung kepada beberapa karyawan di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang mengenai lingkungan kerja, karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, turn over yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kejenuhan serta tingkat stress karyawan..

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang?
2. Apakah Kerja Sama Tim berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang?
4. Apakah Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang?

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang
2. Untuk mengetahui apakah Kerja Sama Tim berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang
4. Untuk mengetahui apakah Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

## Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khusunya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi untuk karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga lingkungan kerja merasa nyaman dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan.

# **BAB II**

**TINJUAN PUSTAKA**

## Landasan Teori

1. **Kepuasan Kerja**
2. **Pengertian Kepuasan Kerja**

Handoko (2019:58) menyatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang Terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2017:45) mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Sejalan dengan pendapat Luthans (2016:63) mengenai faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan/supervisi, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Susilo, 2015:52).

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor–faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya: (Hasibuan, 2016:121).

1. Gaji/Imbalan Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan–harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). Akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.
2. Kondisi kerja yang menunjang ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.
3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)
4. Hubungan kerja dengan rekan kerja kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).
5. Hubungan kerja dengan atasan kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.
6. Hubungan kerja dengan bawahan atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.
7. **Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:47) adapun indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
4. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
5. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
6. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

### Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

#### Definisi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Wilson Bangun (2012:376), adalah program yang dilaksanakan oleh organisasi yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari risiko kecelakaan kerja (*zero accident*) dan meminimalisir perilaku tidak aman yang menimbulkan kecelakaan kerja. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan pekerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja juga merupakan aplikasi ilmu pengetahuan dan hasil dari pelatihan guna menekan risiko kecelakaan pada pekerja.

Menurut Wilson Bangun (2012:377), Kesehatan Dan Keselamatan Kerja adalah sesuatu yang diinginkan setiap anggota organisasi. Di mana Kesehatan Dan Keselamatan Kerja memelihara keamanan serta kesehatan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, lewat upaya-upaya pengaturan seluruh wujud potensi ancaman yang terdapat di area tempat kerja. Sama halnya dengan itu, pemberi kerja berusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawanya. Perusahaan besar umumnya memiliki bagian yang menangani bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, sementara di perusahaan kecil ditangani langsung bagian sumber daya manusia atau manajer.

#### Alasan Pentingnya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Bangun (2012:378), terdapat 3 alasan penting penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja yaitu:

1. Moral

Manusia merupakan makhluk mulia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memilki hak untuk memperoleh perlindungan atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

1. Hukum

Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko kerja yang ditimbulkan pekerjan. Setiap negara memiliki undang-undang dan aturan mengenai ketegakerjaanya masing-masing.

1. Ekonomi

Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerjanya. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja seperti rendahnya produktifitas yang mengakibatkan kerugian yang dialami perusahaan.

#### Tujuan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Tujuan utama Kesehatan Dan Keselamatan Kerja menurut Bangun (2012:387), adalah suatu tindakan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi untuk mengurangi atau menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menciptakan suatu sistem Kesehatan Dan Keselamatan Kerja di tempat kerja dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

#### Manfaat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Manfaat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja menurut Bangun (2012:387), Kesehatan Dan Keselamatan Kerja memiliki manfaat yang besar bagi masyarakat secara umum, khususnya bagi pekerja itu sendiri. Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja juga memiliki berbagai manfaat bagi industri. Perusahaan tidak dirugikan atas hilangnya sebagian waktu, kerugian material, dan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja. Secara moral karyawan juga akan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga produktifitas kerja akan meningkat.

#### Dimensi dan Indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Dimensi dan indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja menurut Bangun (2012:388), yaitu:

* + - * 1. Pemahaman dalam menggunakan fasilitas keselamatan kerja.
        2. Adanya jaminan keselamatan kerja.
        3. Kelengkapan fasilitas keselamatan kerja.
        4. Adanya jaminan kesehatan kerja.
        5. Kelengkapan fasilitas kerja dalam menunjang kesehatan.

1. **Kerja Sama Tim**
2. **Pengertian Kerja Sama Tim**

Kerja Sama Tim adalah aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah (Kerrin, 2002). Tracy (2006:61) menyatakan bahwa Kerja Sama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja Sama Tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan.

Biasanya Kerja Sama Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan *keahlian* sehinggadijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ciri-ciri tim kerja menurut Robbins, (2008:47) diantaranya adalah mempunyai tujuan kinerja bersama/kolektif, bersinergi positif, merupakan tanggung jawab individu dan bersama, dan setiap anggota mempunyai keahlian yang saling melengkapi.

Tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan. Berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan. Anggota tim dengan keahlian yang berbeda juga bisa saling memperluas perspektif and memperkaya keahlian masing-masing apresiasi. Tiap anggota yang telah berhasil melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, atau telah memberikan kontribusi positif bagi keuntungan tim, pantas mendapat apresiasi.Jenis Kerja Sama Tim Menurut Daft (2006:156) jenis Kerja Sama Timterdiri dari 6 (enam) jenis, yaitu:

1. Tim Formal.

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

1. Tim Vertikal

Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal

1. Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

1. Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

1. Tim Mandiri

Tim Mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orangpekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang annggota terpilih.

1. Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas,efisiensi.

Kerja Sama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja Sama Timdapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian – bagian perusahaan. Biasanya Kerja Sama Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawati, 2007).

1. **Bentuk Bentuk Kerja Sama Tim**

Bentuk-Bentuk Kerja Sama Tim(Kerja Sama) Bentuk Kerja Sama Tim menurut Akhayadi (2015:83) sebagai berikut:

1. *Networking*/Jejaring:

Awal kerjasama *Networking* atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok atau institusi, terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama.

1. *Coordination*/Koordinasi:

Kerja sama yang lebih tinggi yang lebih formal dan lebih kompleks daripada jejaring ialah koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan itegrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, control, atau pengawasan untuk memastikan pengguna sumber daya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam istilah sederhana, koordinasi menuntut bahwa tindakan tertentu harus dilakukan dan bahwa ada berbagi informasi untuk keuntungan timbal-balik dan untuk mencapai tujuan bersama.

1. *Coorperation*/Kerja Sama:

Lebih signifikan *Coorperation* atau kerjasama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbgai sumber daya.

1. *Collaboration/*Kerja Sama Tim*:*

Kerjasama Tim yang sebenarnya kerjasama tim atau kolaborasi merupakan proses yang dapat diurakan menjadi bagian-bagian yang esensial. Sebagaimana dengan koordinasi, tindakan tertentu diambil dan informasi dibagi untuk keuntungan bersama dan untuk mencapai tujuan bersama.

1. **Tujuan Kerja Sama Tim**

Tujuan Kerja Sama Tim Menurut Modjiono (2010:42) adapun tujuan dari Kerja Sama Tim adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah
2. Mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan komunikasi.
3. Menumbuhkan rasa percaya diri.
4. Untuk dapat memahami dan menghargai satu sama lain antar teman
5. **Syarat-SyaratKerja Sama Tim**

Syarat-syarat Kerja Sama Tim untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dalam kelompok, menurut Sudarmantono (2015:146) ada hal-hal yang harus diperhatikan agar kerjasama tersebut dapat berjalan dengan baik, dan hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Harus mau menerima pendapat atau gagasan/pemikiran orang lain dalam mengambil keputusan, sehingga tidak boleh memaksakan pendapat sendiri.
2. Berbagi informasi atau hal-hal yang baru kepada orang lain.
3. Bersikap empatis kepada orang lain atau menghargai dan berpikir positif kepada orang lain.
4. Saling siap menerima input, dan memberikan motivasi kepada orang lain.
5. Saling menjaga kebutuhan kelompok, kendatipun muncul konflik atau pertentangan pendapat antar anggota tim.
6. **Dimensi dan Indikato*r* Kerja Sama Tim**

Indikator Kerja Sama Tim kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut West (2010:74) adapun yang menjadi indikator-indikator dari Kerja Sama Tim adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan: Dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi: Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal: Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.
   1. **Lingkungan Kerja**
4. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu organisasi di mana karyawan bekerja, semangat dan motivasi kerja sangatlah penting.Salah satu faktor yang dapat berpengaruh semangat dan motivasi kerja di antaranya adalah lingkungan kerja. Hal ini penyususnan suatu sistem dan mekanisme kerja yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan Karena lingkungan kerja dari suatu organisasi akan mempunyai pengaruh langsung Terhadap Karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik sehingga Karyawan akan mempunyai semangat dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya Karyawan tidak akan bersemangat dan termotivasi bila lingkungan kerjanya tidak nyaman.

Menurut Mangkunegara (2017: 15) mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja oragnisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja *respect*, dan dinamis, peluang berkarir dan faislitas kerja yang relative memadai.

Dari para pengertian uraian di atas dapat di tarik kesimpulannya bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang berpengaruh pekerja dalam menjalankan tugasnya.

1. **Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Berdasarkan uraian di atas tentang apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja, maka beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya Terhadap semangat dan motivasi kerja. Menurut Ahyari (2020: 134) faktor-faktor yang terbentuk lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas kantor (Pelayanan)

Bahwa yang dimaksud fasilitas kantor adalah “Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam kebutuhan langsung dalam pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

1. Hubungan antara aparat/karyawan dengan pimpinan organisasi/perusahan

Dalam suatu organisasi / perusahaan apabila seorang pemimpin atau manajer dapat melaksanakan proses kepemimpinan dengan baik, maka seluruh karyawan perusahaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

1. Hubungan antara sesama Karyawan

Suatu organisasi/perusahaan, usaha untuk menciptakan dan mengarahkan adanya hubungan yang baik antara aparat/karyawan adalah sangat penting dan diperlukan.

1. Kondisi kerja

Menurut Robbins (2008: 188) bahwa organisasi akan memberikan kondisi kerja fisik yang aman, sehat dan menyenangkan. Bukti telah menunjukkan variasi-variasi pada suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara dapat menimbulkan efek-efek yang berarti Terhadap kinerja dan sikap karyawan.

1. **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedamaryanti (2019: 38) Lingkungan kerja sebagai alat perkakas yang dihadapi yang terdiri dari empat dimensi, yaitu adanya penerangan/cahaya dtempat kerja, kebisingan ditempat kerja, keamanan ditempat kerja, dan ruang gerak.

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efesiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

1. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menimbulkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

1. Keamanan ditempat kerja

Guna menjadi teampat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya.Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM). Dari dua pendapatan yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2019: 36) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

1. Ruang Gerak

Ruang kerja sangat berpengaruh kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat Karyawan sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

1. **Penelitian Terdahulu**
2. Charli dkk. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh : (a) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan (c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Alfandi, Akhmad (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada PDAM Kota Batu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
4. Fahlezzi, Arief & Minullah (2023) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Bondowoso Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi (H1 diterima), lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi (H2 diterima), motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 ditolak), lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima), kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H5 diterima), motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi (H6 diterima), dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.
5. Pratiwi Dkk. (2019) Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Tata ruang kantor, fasilitas kerja sangat baik dan kepuasan kerja memuaskan. 2) Hasil analisis regresi = 2,648 + 0,759X1 + 0,136X2 artinya tata ruang kantor dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 3) Hasil analisis korelasi diperoleh nilai r = 0,767 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata letak kantor dan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan. 4) Diperoleh koefisien determinasi R =0,589 artinya kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh tata ruang kantor dan fasilitas kerja sebesar 58,9%. 5) Hipotesis penelitian H0 ditolak artinya tata ruang kantor dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtauli Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.
6. Elny, Julkarnain & Iriani (2022) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana Di Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamtan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan uji signifikasi secara simultan atas Keselamtan dan Kesehatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Suryana (2022) Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Hasil analisis regresi berganda dengan uji t (parsial) dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan.
8. Novalia, Puspita & Tantri (2023) Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh variabel kerjasama tim dan kompetensi tehadap prestasi kerja dan secara parsial terdapat pengaruh variabel kerjasama tim dan kompetensi tehadap prestasi kerja. Kerjasama tim dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.
9. Indartini, Rohmatiah & Darmoko (2023) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Teamwork Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Ngawi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian adalah: 1) Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Ngawi, 2) Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Ngawi.
10. Afifah (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Kota Bandung). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Bagi Departemen sejenis maupun praktisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna tentang pentingnya peran lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Kota Bandung. Metode penelitiannya menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan tipe penelitiannya berupa Descriptive Research dan Verificative Explanation Research dengan time horizon, datanya berupa cross sectional yang mencerminkan gambaran dari suatu keadaan pada suatu saat tertentu. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode statistika analisis jalur (*path analysis*).
11. Askarno (2019) Pengaruh Pengorganisasian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Cirebon. Hasil Penelitian ini adalah 1. Variabel pengorganisasian (X1) berngaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai koefesien jalur PyX1 = 0.7567 berarti PyX1 > 0, No. pengorganisasian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon. 2. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai koefesien jalur PyX2 = 0.1779 berarti PyX2 > 0, No. lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon. 3. Bahwa jika diuji secara bersama sama variabel pengorganisasian (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai (Y) ternyata dari hasil pengujian F No. nilai koefisien korelasi (r) total menghasilkan nilai yang tinggi (antara 0.7-1.0) yang berarti mempunyai hubungan yang tinggi/kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang diperkuat dengan adanya nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dari semua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel ini saling mempengaruhi satu sama lain. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengorganisasian dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Cirebon dapat diterima.

**Tabel 2  
Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Penelitian** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Charli dkk.  (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Charli dkk  adalah pada Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Charli dkk  adalah penelitian saya menggunakan K3, Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja |
| 2 | Alfandi, Akhmad  (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada PDAM Kota Batu. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Alfandi, Akhmad  adalah pada variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Alfandi, Akhmad  adalah penelitian saya menggunakan K3dan Kerja Sama Tim |
| 3 | Fahlezzi, Arief & Minullah (2023) | Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Bondowoso Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Fahlezzi, Arief & Minullah adalah pada variabel Lingkungan Kerja | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Linda Tety Suciawanty adalah penelitian saya menggunakan K3, Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja |
| 4 | Pratiwi Dkk. (2019) | Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Pratiwi Dkk. adalah pada variabel Kepuasan Kerja. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Pratiwi Dkk. adalah penelitian saya menggunakan K3, Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja |
| 5 | Elny, Julkarnain & Iriani  (2022) | Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana Di Provinsi Sumatera Utara. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Elny, Julkarnain & Iriani  adalah pada variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Elny, Julkarnain & Iriani  adalah penelitian saya menggunakan Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja |
| 6 | Suryana  (2022) | Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Suryana  adalah pada variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Suryana  adalah penelitian saya menggunakan Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja |
| 7 | Novalia, Puspita & Tantri  (2023) | Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Novalia, Puspita & Tantri adalah pada variabel Kerja Sama Tim | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Novalia, Puspita & Tantri adalah penelitian saya menggunakan K3, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja |
| 8 | Indartini, Rohmatiah & Darmoko  (2023) | Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Teamwork Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Ngawi. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Indartini, Rohmatiah & Darmoko adalah pada variabel Kerja Sama Tim | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Indartini, Rohmatiah & Darmoko adalah penelitian saya menggunakan K3, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja |
| 9 | Afifah  (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Kota Bandung). | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Afifah adalah pada Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Riska Afifah adalah penelitian saya menggunakan K3 dan Kerja Sama Tim |
| 10 | Askarno  (2019) | Pengaruh Pengorganisasian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Cirebon. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Askarno adalah pada Variabel Lingkungan Kerja | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Askarno adalah penelitian saya menggunakan K3, Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja |

Sumber : Data diolah 2023

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Menurut Sugiyono (2019: 162) kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Untuk dilihat lebih jelas bisa kita lihat sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Karyawan dalam sebuah instansi adalah aset yang sangat menentukan kinerja suatu instansi, oleh karena itu Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui program-program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja juga merupakan aplikasi ilmu pengetahuan dan hasil dari pelatihan guna menekan risiko kecelakaan pada pekerja dan segala sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja(Bangun, 2012:376).

1. **Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Manzoor (2011)Kerja Sama Tim dapat diartikan sebagai kerjasama tim yang merupakan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah di tentukan bersama.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020: 15) mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja oragnisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja *respect*, dan dinamis, peluang berkarir dan faislitas kerja yang *relative* memadai.

1. **Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan penempatan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

|  |
| --- |
| H1 |

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)

|  |
| --- |
| H2 |

Kerjasama Tim (X2)

Kepuasan Kerja

(Y)

Lingkungan Kerja (X3)

|  |
| --- |
| H3 |

|  |
| --- |
| H4 |

**Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan:

: Pengaruh Simultan

: Pengaruh Parsial

1. **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019: 100) Hipotesis adalah jawaban pertama atas suatu pertanyaan penelitian, dan pertanyaan itu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban baru ini dianggap pendahuluan karena didasarkan pada teori-teori yang relevan daripada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis awal sebelum didukung oleh bukti empiris yang relevan.

H1: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

H2: Kerjasama Tim berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

H4: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

## Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 241) penelitian adalah kegiatan ilmiah yang sistematis dan konsisten. Oleh karena itu, penelitian harus mengikuti kaidah atau ketentuan dalam penyusunannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel diberikan secara numerik. Oleh karena itu, pemilihan metode yang tepat dapat berdampak signifikan Terhadap keberhasilan penelitian itu sendiri. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempuyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelian ini yang ada Di Kantor Pusat PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang berjumlah 52 karyawan.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 127) sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dianggap sesuai dan dapat mewakilan keseluruhan objek penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 52 karyawan Di Kantor Pusat PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang.

**Tabel 3  
Data Bagian Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang**

|  |  |
| --- | --- |
| **Bagian** | **Jumlah karyawan** |
| Hubungan Pelanggan | 8 |
| Divisi Area Kota | 26 |
| Divisi Trandis dan Peralatan | 18 |
| **Jumlah** | **52** |

Sumber : PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

## Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### Definisi Konseptual

Kerangka No. merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variable yang diteliti, No. hubungan antar variable yang diteliti dan mampu membedakan nilai variable pada berbagai populasi atau data yang berbeda (Sugiyono 2019:121):

#### Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Karyawan dalam sebuah instansi adalah aset yang sangat menentukan kinerja suatu instansi, oleh karena itu Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui program-program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. (Bangun, 2012:376).

* 1. **Kerjasama Tim**

Menurut Manzoor (2011)Kerja Sama Tim dapat diartikan sebagai kerjasama tim yang merupakan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah di tentukan bersama.

* 1. **Lingkungan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017: 15) mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja oragnisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja *respect*, dan dinamis, peluang berkarir dan faislitas kerja yang *relative* memadai.

* 1. **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2019:92) kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan Terhadap pekerajaan dan segala sesauatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional Terhadap berbagai aspek pekerjaan.

### Definisi Operasional

Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sehingga lebih mudah untuk dimasukkan ke dalam indikator-indikator yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut. Secara umum, identifikasi atribut dan indeks serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4  
Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item** | **Sumber** |
| **Kepuasan Kerja**  **(Y)** | Gaji | Gaji yang cukup | 1 | Mangkunegara (2017) |
| Gaji sesuai pekerjaan | 2 |
| Kehadiran | Tingkat Kehadiran pekerjaan | 3 |
| Kehadiran berkaitan dengan ditempat kerja. | 4 |
| Pekerjaan | Senang dengan hasil kerja | 5 |
| Kerjaan sesuai harapan | 6 |
| Rekan kerja | Mampu menyelesaikan pekerjaan | 7 |
| Memiliki motivasi tinggi | 8 |
| Atasan | Mendengarkan saran | 9 |
| Menampung pendapat | 10 |
| Promosi | Pertimbangan jabatan | 11 |
| Meningkatkan semangat kerja | 12 |
| **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**  **(X1)** | Pemahaman keselamatan | Pemahaman fasilitas keselamatan kerja | 1,2 | Bangun  (2012) |
| Jaminan keselamatan | Adanya jaminan | 3,4 |
| Fasilitas keselamatan | Kelengkapan fasilitas | 5,6 |
| Jaminan kesehatan | Jaminan kesehatan kerja | 7,8 |
| Kelengkapan kesehatan | Fasilitas kerja kesehatan | 9,10 |
| **Kerja Sama Tim (X2)** | Tanggung jawab | Tanggungjawab kerjaan | 1 | West, Ricard & Lynn H. Turner,  (2010 |
| Menjalankan prinsip | 2 |
| Menjalankan tugas | 3 |
| Bertanggung jawab | 4 |
| Berkontribusi | Memberikan berkontribusi | 5,6 |
| Menyelesaikan pekerjaan | 7,8 |
| Kemampuan maximal | Mengerahkan potensi | 9,10 |
| **Lingkungan Kerja**  **(X3)** | Penerangan/ cahaya ditempat kerja | Cahaya terang | 1,2 | Sedamaryanti (2019) |
| Cahaya tidak menyilaukan | 3 |
| Kebisingan di tempat kerja | Suara bising di tempat kerja. | 4 |
| Pakai pengaman telinga | 5 |
| Keamanan di tempat kerja | Keamanan dalam bekerja | 6,7 |
| Satuan tugas pengamanan (Satpam) | 8 |
| Ruang gerak | Ruang kerja yang luas | 9 |
| Ruang gerak aman dan nyaman | 10 |

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan diperlukan. Metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya. (Sugiyono, 2019: 296). Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisioner (angket).

Menurut Sugiyono (2019: 142) Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas untuk menghasilkan informasi tertentu yang menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist* di mana disetiap pernyataan mempunyai opsi yaitu:

|  |  |
| --- | --- |
| **Keterangan** | **Skor** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: data diolah peneliti (2023)

## Uji Validitas dan Reliaibilitas Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019: 210) pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – k dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut.

Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah:

Keterangan:

**:** Koefisien korelasi antar variabel x dan y

:Jumlah responden

: Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

ΣX: Jumlah skor butir

ΣX2: Jumlah skor butir kuadrat

ΣY: Jumlah skor total

ΣY2: Jumlah skor total kuadrat

### Uji Reliaibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisien alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki alpha > 0,60 (Ghozali, 2018: 131). Menurut Arikunto (2019: 239) Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah:

Keterangan:

r11: Reliabilitas instrumen

K: Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σb2: Jumlah varians butir

Σ12: Jumlah varians total

## Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019: 206) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisi data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis statistic. Terdapat beberapa dua macam *statistic* yang digunakan untuk analisis data penelitian, yaitu *statistic deskriptif,* dan *statistic inferensial.* Statistik inferensial meliputi *statistic parametris* dan *statistic non-parametris.*

### Tranformasi Data

*Methode of Successive Interval* (MSI) merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengubah suatu data ordinal menjadi data interval dengan mengunah proporsi atau susunan kumulatif setiap perubahan pada kategori menjadi nilai kurva normal yang baku (Ningsih, Dukalang, 2019).

*Methode of Successive Interval* (MSI) terdapat langkah – langkahnya, sebagai berikut (Sugiyono, 2019: 25):

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Tiap – tiap frekuensi dibagi dengan banyaknya jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi dengan berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk tiap – tiap proporsi kumulatif yang didapatkan
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang didapatkan (dengan menggunakan table densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

1. Setelah menghitung SV, selanjutnya lakukan pengubahan nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval dengan menggunakan rumus:

*Scale value* (Sv) terkecil diubah menjadi sama dengan satu (=1) dan masing – masing skala diubah menurut perubahan skala terkecil, sehingga mendapatkan *Transformed Scaled Value* (TSV) yang merupakan nilai skala interval.

### Uji Asumsi Klasik

* + - 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji suatu data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov* Ghozali, (2018: 161) Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

1. Jika signifikansi ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.
   * + 1. **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor Variance Inflation Factor (VIF).* Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali,2018: 76).

* + - 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018: 137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya >0,05 maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

* + - 1. **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi yaitu korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terdapat korelasi. Jika terjadi korelasi dapat disebut *problem* autokorelasi. *Problem* autokorelasi ini disebabkan karena gangguan para seorang individu /kelompok cenderung memiliki pengaruh gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Cara untuk dapat mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin Watson (D-W) atau *Run Test. Run Test* dilakukan agar tidak terjadi gejala autokorelasi jika residual adalah acak, karena jika residual tidak acak maka terjadi autokorelasi. Dengan kriteria pengujian adalah nilai signifikasi < 0,05 maka terjadi autokorelasi sedangkan > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi Ghozali, (2018:15). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Durbin – Watson (DW test), uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkakt satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen.
2. Uji *Lagrange Multiplier* (LM test), uji ini digunakan untuk sampel besar diatas 100 observasi. Uji ini memang lebih tepat digunakan dibanding uji DW terutama bila sampel yang digunakan relatif besar dan drajad autokorelasi lebih dari satu.
3. Uji *Statistics Q : Box-Pierce dan Ljung Box*, uji ini digunakan untuk melihat autokorelasi dengan lag lebih dari dua (*by default* SPSS menguji sampai lag 16).

Mendeteksi autokorelasi dengan *Run Test,* merupakan bagian dari statistik non-parametik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018: 248), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen Terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang.

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan regresi sebagai berikut:

Ŷ = a + ß1X1 + ß2X2+ ß3X3 +e

Sugiyono (2019: 188)

Keterangan:

Ŷ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

ß1,2,3, = Koefisien regresi

X1 = Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

X2  = Kerja Sama Tim

X3  = Lingkungan Kerja

e = *error of tem*

1. **Uji t**

Menurut Ghozali (2018: 61) uji t dapat dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi t yang ada pada hasil output analisis regresi. Uji t merupakan pengujian koefisien regresi dari masing-masing variabel independen Terhadap variabel dependen sehingga mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen Terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menetukan Hipotesis.
2. Menentukan Formulasi Hipotesis:

Formulasi hipotesis 1

Ho:β1 = 0,: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

Ho:β1 ≠ 0,: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

1. Formulasi hipotesis 2

Ho:β2 = 0,: Kerja Sama Tim tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

Ho:β2 ≠ 0,: Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

1. Formulasi hipotesis 3

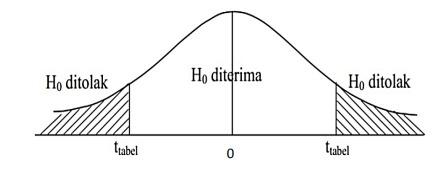
Ho:β3 = 0,: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

Ho:β3 ≠ 0,: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang

1. Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (α = 0,05)

1. Kriteria pengujian



Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

Ho diterima apabila –ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila –thitung < ttabel atau thitung >ttabel

1. Menghitung nilai t hitung

Kesalahan standar estimasi (*standard error of estimate*) dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut:

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = *Standard error of the regression coefficient*

= standar error setiap variabel

Kesimpulan : Hoditerima atau ditolak

1. **Uji F**

Menurut Ghozali (2018: 96) Uji F adalah pengujian koefisien regresi secara uji serentak, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama berpengaruh Y.

Penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel dependen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, kerja sama tim, dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Formulasi Hipotesis

Rumusan hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya

Ho: β1 ; β2 ; β3 ;= 0 artinya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, kerja sama tim, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh Terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho: β1 ; β2 ; β3 ; ≠ 0 artinya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, kerja sama tim, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh Terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. *Level Of Significance*

*Level Of Significance* yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau (α =5%)

1. Kriteria Pengujian Hipotesis
2. Jika nilai Fhitung> Ftabel, H0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Tegal.

1. Jika nilai Fhitung< Ftabel, H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirta Mulia Kabupaten Tegal.

1. Menghitung nilai F

Nilai Fhitung dapat dicari dengan rumus:

Keterangan:

= Jumlah kuadrat regresi

= Jumlah kuadrat residu

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Di mana:

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus:

Y =

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus:

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus:

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak
2. **Koefisien Determinasi** **(R2)**

Menurut Ghozali (2018: 95) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memprediksi dan memberikan semua informasi yang dibutuhkan. Koefisien determinasi untuk data silang (*crossection) relative* rendah karena variasi antar pengamatan yang besar, sedangkan data yang runtun waktu (*time series)* biasanya nilai yang tinggi untuk koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah:

D = r2 x 100%

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r2 = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat.