



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan makhluk manusia yang memiliki kebatasan-kebatasan. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan alat produksi yang paling tidak efisien ditinjau dari aspek tenaga keluaran, ketahanan fisik dan mental. Dengan adanya kebatasan-kebatasan yang dimilikinya tersebut maka manusia tidak dapat melakukan aktifitasnya secara terus menerus.

Pada tahun 1984, pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja menetapkan bahwa pada tahun tersebut menjadi tahun Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3). Hal ini menunjukkan betapa besar perhatian pemerintah terhadap upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka meningkatkan kualitas hidup sumber daya manusia dan kesejahteraan tenaga kerja.

Kebijaksanaan pemerintah tersebut bertumpu pada konstitusi negara Indonesia yang pada dasarnya memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi semua warga Negara Indonesia sebagaimana tercantum pada pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi "*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan*".

Berdasarkan pada pasal tersebut, pemerintah menerbitkan UU No. 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok ketenagakerjaan, dimana perlindungan atas keselamatan kerja karyawan dijamin pada pasal 9 yang menyatakan "setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan

moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.

Untuk menjabarkan UU No. 14 Tahun 1969 tersebut, maka pemerintah menerbitkan UU No. 1 Tahun 1970. UU ini memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang bekerja agar tempat dan peralatan produksi selalu berada dalam keadaan aman.

Kecelakaan sering diartikan sebagai sesuatu keadilan yang terjadi tanpa diduga atau suatu kejadian yang secara tiba-tiba terjadi dalam keadaan negatif. Sebenarnya setiap kecelakaan itu dapat diramalkan atau diduga dari semula jika kondisi dan perbuatan memenuhi syarat.

Karena itu khususnya bagi para pekerja merupakan suatu kewajiban untuk berbuat sesuatu secara selamat dan mengatur peralatan produksi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh undang-undang. Menurut *Silalahi (1985:40)* statistik mengungkapkan bahwa 80% kecelakaan disebabkan oleh perbuatan yang tidak selamat (*unsafe act*) dan hanya 20% yang disebabkan oleh kondisi yang tidak selamat (*unsafe condition*). Dengan demikian setiap pekerja diwajibkan oleh UU No. 1 Tahun 1970 untuk memelihara keselamatan dan kesehatan kerja secara maksimal.

Divisi Kapal Niaga di PT. PAL Indonesia Surabaya adalah sebuah badan usaha milik pemerintah yang bergerak dibidang pembuatan dan perbaikan kapal. Jenis kapal yang masuk pada industri ini adalah jenis kapal perang dan kapal niaga. Sudah barang tentu industri ini dapat dikatakan industri yang memiliki tingkat kecelakaan tenaga kerja yang cukup tinggi karena hampir 100% proses



produksinya berhubungan dengan peralatan-peralatan produksi yang berat. Sehingga apabila tenaga kerja tersebut lalai atau ceroboh dalam melakukan pekerjaannya atau tidak mengindahkan peraturan yang mengatur tentang keselamatan kerja maka dapat dipastikan akan terjadi kecelakaan yang dapat berakibat fatal. Oleh karena itu perusahaan PT. PAL Indonesia Surabaya harus memberikan keselamatan kerja yang semaksimal mungkin agar kepuasan kerja karyawan terwujud. Karena apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, maka produktivitas akan semakin meningkat

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan tata letak secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Kapal Niaga di PT. PAL Indonesia Surabaya.
2. Apakah variabel pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan tata letak secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Kapal Niaga di PT. PAL Indonesia Surabaya.
3. Dari variabel-variabel tersebut, maka yang dominan mempengaruhi kondisi tempat kerja Divisi Kapal Niaga di PT. PAL Surabaya.



### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan tata letak secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Kapal Niaga di PT. PAL Indonesia Surabaya.
2. Untuk mengetahui hubungan pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan tata letak secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Kapal Niaga di PT. PAL Indonesia Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel yang dominan terhadap kondisi tempat kerja Divisi Kapal Niaga di PT. PAL Indonesia Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Bagi Penulis

Dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen untuk membenahi kondisi tempat kerja yang lebih diinginkan oleh karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Dapat menentukan cara mencegah agar kecelakaan yang terjadi dapat diupayakan seminimal mungkin.



### 3. Bagi Unika Darma Cendika Surabaya

Untuk menambah perbendaharaan dan sebagai bahan pembandingan bagi pembaca yang mengadakan penelitian tentang masalah yang sama dimasa yang akan datang.

#### 1.4 Sistematika Penulisan Skripsi

Penjelasan singkat mengenai bab-bab skripsi yang di tulis :

##### BAB 1 Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penclitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi..

##### BAB 2 Tinjauan Pustaka

Merupakan bab yang memuat mengenai landasan teori, hipotesis dan kerangka konseptual.

##### BAB 3 Metodologi Penelitian

Merupakan bab metode penelitian yang memuat pendekatan penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, pengukuran variabel, sertametode analisis data.

##### BAB 4 Penyajian Data dan Pembahasan

Dalam ini akan dilakukan analisis terhadap permasalahan yang dihadapin perusahaan dengan mendasarkan pada teori-teori yang ada



diharapkan dengan analisis tersebut, permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dapat dipecahkan.

## BAB 5 Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan yang di dapat dari uraian bab-bab sebelum dan beberapa saran yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen Divisi Kapal Niaga di Surabaya untuk perbaikan di masa mendatang khususnya mengenai kondisi tempat kerja dan partisipasi karyawan.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia di pandang sebagai suatu getaran pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital dan paling menentukan dibandingkan dengan unsur-unsur sumber daya lainnya. Menurut Gomes (1997:2) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelolah sumber daya manusia dari keseluruhan keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi public maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan”. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

##### 2.1.2 Konsep Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK-3)

Dalam setiap bidang kegiatan manusia selalu terdapat kemungkinan terjadinya kecelakaan, tidak ada satu bidangpun yang memperoleh pengecualian. Kecelakaan dalam industri sesungguhnya merupakan hasil akhir dari suatu aturan atau kondisi kerja yang tidak aman. Namun demikian kecelakaan itu sendiri dapat dicegah, karena kecelakaan itu tidak terjadi dengan sendirinya. Kecelakaan biasanya timbul sebagai gabungan dari beberapa faktor, antara lain peralatan

teknis, lingkungan kerja dan pekerja itu sendiri. Karena itu untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja tersebut maka munculah Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK-3).

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK-3) adalah suatu pengaturan kondisi kerja fisik (manusia dan alat) dan kondisi kerja psikis atau mental (perasan manusia) untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas kerja yang menghendaki. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK-3) didukung dengan UU No. 14 Tahun 1969 dan UU No. 1 Tahun 1970.

### 2.1.3 Konsep Tentang Manajemen Pengendalian Kerugian

Manajemen Pengendalian Kerugian bertujuan meningkatkan kemampuan seluruh sistem badan usaha dalam rangka mencapai sukses menyeluruh baik dalam segi kebijakan, prosedur proses dan peraturan-peraturan. Manajemen Pengendalian Kerugian menyeluruh bertitik tolak dari konsep manajemen sukses menyeluruh yang sejak semula kerugian dan resikonya sudah harus dikendalikan dengan perencanaan yang cermat. Dengan kata lain kecelakaan kerja harus dicegah dan jangan menunggu sampai harus mengulangi kejadiannya. Resiko tidak hanya dijamin dengan asuransi, tapi harus dikendalikan secara teknis dan sistematis.

Dalam konsep Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Silalahi (1985:33), ada dua macam perilaku yang harus dibina dan dikembangkan yaitu :





### 1. Perilaku unsur-unsur tekno struktural

Unsur-unsur yang termasuk dalam unsur ini adalah : lokasi pabrik, bangunan dan perlengkapannya (pengendalian udara , penerangan, pengendalian kebisingan dan tata letak, perlengkapan penunjang dan perlengkapan keselamatan kerja), perlengkapan pabrik, tata ruang pabrik dan proses oprasional badan usaha.

### 2. Perilaku unsur-unsur sosio prosesual

Unsur-unsur yang termasuk dalam unsur ini adalah karyawan, kebijakan, prosedur, jaminan sosial, pengupahan, pengendalian produksi dan lain-lain.

Tekno struktural pada dasarnya jauh lebih murah dibandingkan dengan sosio prosesual. Jika tekno struktural rusak atau hancur, biaya perbaikan atau penggantian relatif kecil sekali. Sebaliknya sosio prosesual berdampak penderitaan pada anggota keluarga. Jadi setiap usaha pencegahan kecelakaan harus meletakkan pertimbangan terbesar atas sub sistem sosio prosesual.

## 2.2 Kondisi Tempat Kerja

Kondisi tempat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam hubungannya dengan proses produksi suatu badan usaha. Kondisi tempat kerja adalah suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kerja karyawan pada unit kerja. Menurut Gomes (1997:4), "*human resource management is the management of organization members*". Yang berarti fungsi



manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan penerimaan kerja baru, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi. Kegiatan tersebut diarahkan pada penyesuaian tenaga kerja pada lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai sesuatu yang tidak berubah yang menuntut beberapa persyaratan tertentu dari tenaga kerja.

Menurut Newstrom (1996:469) : “Kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan waktu dalam sehari atau malam selama orang-orang bekerja”. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasakan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kondisi fisik dari lingkungan kerja menurut Newstrom (1996:469) adalah “Faktor yang lebih nyata yang mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, tingkat kebisingan, suhu udara(ventilasi), populasi-populasi, warna dinding dan lantai atau hal-hal lain yang menghiasi tempat kerja”.

Menurut Handoko (1995:84), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang meliputi temperature, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau-bauan, warna dan lain-lain yang berpengaruh terhadap hasil kerja”.

Ada beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi kondisi tempat kerja, antara lain :

a. Pencahayaan

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek-obyek secara jelas dan cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang akan menyebabkan mata cepat lelah karena mata akan berusaha melihat dengan cara membuka lebar-lebar. Lelahnya mata akan mengakibatkan lelah mental dan lebih jauh lagi menimbulkan rusaknya mata. Kemampuan mata untuk melihat obyek dengan jelas ditentukan oleh ukuran obyek, derajat kontras antara obyek dengan sekelilingnya, luminasi (*brightness*) serta lamanya waktu untuk melihat obyek tersebut. Untuk menghindari silau (*glare*) sebaiknya mata tidak melihat secara langsung melainkan dengan dipantulkan.

Intensitas cahaya di ruang kerja pada umumnya dan di meja kerja (lokal) tenaga kerja khususnya harus cukup tinggi, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan energi yang sekecil mungkin (*Muhaimin, 2001*).



**Tabel 1**  
**Pedoman Intensitas Penerangan**

Pekerjaan	Contoh	Tingkat Penerangan
Tidak teliti	Penimbunan barang	80-170
Agak teliti	Pemasangan (tidak teliti)	170-350
Teliti	Membaca, menggambar	350-700
Sangat teliti	Pemasangan (teliti)	700-10.000

*Sumber : Suma'mur P.K, Ekonomi Untuk Produktifitas Kerja, Yayasan Swabawa Karya, Jakarta.*

Maksud dan tujuan dekorasi sama halnya dengan penerangan atau pencahayaan yaitu untuk menciptakan keserasian antara fungsi mata terhadap pekerjaan dan kegairahan atas faktor kejiwaan.

Warna yang terdapat di ruang kerja dapat mendatangkan efek psikologis bagi tenaga kerja. Efek psikologis warna terdiri atas ilusi dan efek psikis. Keduanya ditentukan oleh proses bawah sadar (*Sub Conscious*). Tanggapan atas warna akan sesuai dengan pengalaman masa lampau dan juga bergantung pada sebagian mutu yang diwarisi atau pengalihan psikologis.

Penggabungan atas beberapa tanggapan tersebut akan mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang dan dengan demikian akan mempengaruhi tingkah lakunya. Oleh karena itu pemilihan warna ruangan harus sesuai dengan macam dan sifat pekerjaan, sehingga tercapai kondisi kerja yang baik guna mengurangi tingkat kecelakaan kerja.



**Table 2**  
**Efek Psikologi Warna Terhadap Manusia**

Warna	Jarak	Efek Suhu	Psikis
Biru	Jauh	Sejuk	Menyejukkan
Hijau	Jauh	Sangat Sejuk	Menyegarkan
Merah	Dekat	Hangat	Sangat Mengganggu
Orange	Sangat Dekat	Sangat Hangat	Merangsang
Kuning	Dekat	Sangat Hangat	Merangsang
Sawo Matang	Sangat Dekat	Netral	Merangsang
Ungu	Sangat Dekat	Sejuk	Agresif

*Sumber : Suma'mur P.K, Ekonomi Untuk Produktivitas Kerja, Haji Masagung, Jakarta, 1989.*

b. Kebisingan

Tempat kerja yang bising bisa mengganggu pendengaran dan keseimbangan para pekerja. Gangguan yang tidak dicegah maupun diatasi bisa menimbulkan kecelakaan, baik pada pekerja maupun orang di sekitarnya. Masalah ini perlu lebih diperhatikan untuk menghindari kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Sumber : Fahmi.M ; 2007).

Dampak kebisingan pertama kali tentunya akan mengganggu alat pendengaran. Gangguan itu biasa bersifat sementara atau permanen. Akibat kebisingan terhadap kesehatan fisik secara umum adalah terjadi peningkatan tekanan darah, gangguan pencernaan dan sebagainya.

Pada umumnya semakin lanjut usia seorang tenaga kerja semakin berkurang tingkat intensitas suara yang diterima telinga seseorang. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor biologis yang mempengaruhi tubuh manusia, dimana usia 40 tahun atau lebih daya pendengaran seseorang



lebih berkurang. Pada lain pihak, terdapat kesehatan mental dapat menimbulkan sakit kepala, rasa mual atau bahkan impotensi seksual.

Selain faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kecelakaan tenaga kerja diatas, faktor kesegaran jasmani dan rohani adalah penunjang terpenting keselamatan seseorang dalam bekerja, kesegaran tersebut dimulai sejak mereka bekerja dan terus dipelihara selama bekerja dan bahkan sampai berhenti bekerja (*Suma'mur, P.K : 1988*).

#### c. Ventilasi

Kini semakin disadari bahwa cuaca kerja sangatlah penting artinya bagi kenyamanan tenaga kerja. Suhu nyaman merupakan suatu daerah dimana tenaga kerja berada pada kondisi termonetral yaitu tidak ada rasa panas atau rasa dingin.

Sebagaimana kita ketahui, udara disekitar kita mengandung tidak begitu banyak oksigen bersih yang sangat dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk proses metabolisme. Udara disekitar kita dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan terus bercampur dengan gas-gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan kita. Siklus udara dengan memberikan ventilasi yang cukup akan mengganti udara yang kotor dengan yang bersih.

Tujuan utama ventilasi adalah (*Sumber : [www.Ventilasi.com](http://www.Ventilasi.com), 2007*) :

1. Menyuply oksigen untuk manusia dan alat-alat.
2. Mengencerkan dan membuang gas beracun dan debu dari tempat kerja.



3. Menjaga temperatur dan kelembaban agar sesuai dengan tingkat kenyamanan pekerja.

Ventilasi mempunyai fungsi untuk menjaga agar aliran udara di dalam tempat kerja tetap segar. Hal ini berarti keseimbangan oksigen di dalam tempat kerja harus tetap terjaga. Kurangnya ventilasi akan menyebabkan kurangnya oksigen di dalam tempat kerja yang berarti kadar CO<sub>2</sub> (karbondioksida) yang bersifat racun menjadi meningkat. Kurangnya ventilasi juga menyebabkan kelembaban udara di dalam ruang kerja akan tinggi dan merupakan media yang baik untuk bibit penyakit untuk berkembang biak. (Sumber : Danny Eko B, 2002).

Ada berbagai jenis ventilasi yang digunakan dalam suatu pekerjaan yaitu (Sumber : [www.Ventilasi.com](http://www.Ventilasi.com), 2007) :

1. Sistem Ventilasi Utama, untuk menyuplai semua udara yang mengalir di dalam *working*. Udara dialirkan melalui kipas utama yang biasa dipasang di saluran *intake dan exhaust*. Ada juga *Blower fan* yang mengalirkan udara di *ventilation intake*, dan kipas pembuangan (*Exhaust fan*).
2. *Booster fan* (Kipas penguat), untuk meningkatkan jumlah udara ventilasi utama ke bagian tambang.
3. Ventilasi tambahan, digunakan jika suatu drift atau tempat kerja hanya memiliki satu jalan masuk. Karena hanya memiliki satu jalan masuk, udara tidak bisa mengalir melalui tempat kerja, untuk itu di beri kipas



tambahan, yang udaranya dialirkan ke arah *working face* menggunakan *vent bag*.

4. Udara bertekanan, kadang-kadang digunakan untuk mengalirkan udara ke *raise* atau tempat kerja lainnya. Udara bertekanan hanya digunakan di tempat yang memerlukan aliran udara dalam jumlah sedikit.

d. Tata Letak

Menurut *Drs. Muslich Anshori, Msc, AK* dalam bukunya *Manajemen Produksi dan Operasi (1996,130)*, secara umum ada empat pola dasar tata letak, yaitu : tata letak fungsional, tata letak produk, tata letak kelompok, dan tata letak posisi letak. Masing-masing pola tata letak digunakan sesuai dengan proses dalam produksinya.

1. Tata Letak Fungsional (*job lot lay out*)

Tata letak ini merupakan pengelompokan bersama mesin-mesin dan personalia untuk melaksanakan pekerjaan yang serupa atau sejenis. Produk yang sedang dikerjakan, masuk dalam ruang (tempat) yang terdapat alat-alat tertentu, setelah diproses tempat tersebut, produk dipindahkan ke tempat (ruang) dengan peralatan yang lain, untuk proses selanjutnya, dan seterusnya sampai menjadi produk jadi. Tata letak seperti ini mempunyai beberapa kebaikan dan kekurangan, antara lain :

Kebaikan :

- a) penguasaan/spesialisasi yang baik
- b) fleksibel



- c) mesin bias serba guna
- d) tidak terpengaruh oleh kerusakan satu alat

Kekurangan :

- a) penanganan dan biaya transportasi dalam pabrik tinggi
- b). mesin serba guna biasanya lebih lambat
- c). penentuan routing, scheduling dan akuntansi biaya memerlukan biaya yang banyak

Tata letak fungsional paling baik untuk perusahaan yang memproduksi barang dalam jumlah kecil dengan macam produk yang banyak. Tata letak ini juga digunakan untuk proses produksi yang terputus-putus (*intermitten proses*).

## 2. Tata Letak Produk (Tata Letak Garis)

Tata letak proses garis, sangat berbeda dengan tata letak proses terputus-putus. Perbedaan ini timbul karena urutan aktivitas pemrosesan dalam proses garis adalah ditetapkan oleh rancangan produk, dimana produk dibuat secara berurutan dari tahap pertama ke tahap berikutnya sepanjang garis aliran berikutnya. Produk biasanya bergerak secara terus-menerus mengikuti ban berjalan melalui tempat-tempat kerja dimana para pekerja dan atau mesin melakukan pekerjaan untuk menghasilkan produk akhir. Mesin-mesin dan peralatan yang diperlukan untuk membuat produk tertentu dikelompokkan berdasarkan atas urutan proses produksi.



### 3. Tata Letak Kelompok

Tata letak kelompok ini memisahkan ruangan-ruangan dan kelompok-kelompok mesin untuk pembuatan komponen yang memerlukan pemrosesan yang utama. Masing-masing komponen yang diproses di ruangan yang khusus, dengan suatu rangkaian mesin yang ditempatkan dalam ruangan tersebut.

Kebaikan :

- a) penghematan biaya pengamanan
- b) komponen tidak harus diangkut dari satu tempat ke tempat lain yang berjauhan
- c) pengiriman dari satu ruang ke ruang yang lain dapat diperkirakan dengan lebih tepat
- d) penjadwalan lebih sederhana
- e) biaya *set up* lebih rendah

### 4. Tata Letak Posisi Tetap

Tata letak ini menempatkan produk-produk kompleks yang sedang dikerjakan pada suatu tempat tertentu. Produk yang dikerjakan biasanya mempunyai ukuran yang besar dan berat, misalnya kapal laut, pesawat terbang, lokomotif, gerbong kereta api. Produk ini dapat dikerjakan di tempat tersebut sampai selesai, atau setelah dikerjakan disuatu tempat kemudian dipindahkan ke tempat lain untuk perakitan selanjutnya, namun perpindahan tersebut tidak berulang kali.

Kebaikan :



- a) mengurangi biaya pemindahan
- b) pengaturan tempat kerja yang fleksibel

Analisis tata letak :

- a) Membuat diagram proses yang menunjukkan bagaimana proses produksi dari bahan mentah sampai produk akhir dilaksanakan.
- b) Membuat daftar kebutuhan peralatan atau mesin untuk memproduksi produk.
- c) Memperhatikan produk dari sudut pandang penanganan bahan, apakah produk besar dan padat atau produk besar dan ringan.
- d) Menggambar kebutuhan ruang yang menunjukkan seluruh bagian-bagian tetap atau semi tetap.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Pada prinsipnya kehidupan manusia adalah menuntut adanya suatu keseimbangan dalam hidup. Demikian pula dalam dunia kerja, manusia melakukan suatu kerja disamping untuk mendapatkan penghasilan juga untuk mendapatkan suatu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dari pekerja ini sangat berpengaruh pada kelanjutan badan usaha itu sendiri.

Menurut Yuki (1998:5) "*job satisfaction is the favorable or favorableness with which employees view their work*". Yang berarti kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif dari seorang pekerja terhadap apa yang dikerjakannya. Hal ini sama dengan yang diungkapkan Hackman And Lowter tahun 1975 seperti yang diterjemahkan Moh. Sobarudin (1992:125), yaitu kepuasan yang jika ada kesesuaian antara keinginan dari para pekerja dari



dimensi inti pekerjaan (*Five Core Job Dimension*) yang terdiri dari *skill variety*, *task significancy*, *task identity*, dan *feedback*.

Jika dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, dapatlah disimpulkan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pekerja, yaitu dari segi fisik, psikologi, dan sosial.

Dalam segi fisik, dapat digolongkan disini seperti pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan tata letak panel atau display dan hal lain yang berhubungan dengan tubuh pekerja.

Dari segi psikis, dapat dilihat dua hal yaitu beban pekerja serta dari segi waktu. Kemudian dari segi sosial secara garis besar dapat dilihat dua hal pokok yaitu kualitas supervisi serta konflik yang terjadi di dalam atau di luar kelompok.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh *Frederick Herzberg* pada tahun 1979 seperti yang ditulis ulang oleh *Marc G. Singer (1990:459)*, mengemukakan bahwa dalam kepuasan kerja sebenarnya ada dua kelompok situasi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya. Dua kelompok situasi itu adalah *satisfier* (motivator) dan *dissatisfier* (hygiene).

*Satisfiers factor* cenderung untuk mengacu pada kebutuhan kebanggaan (*esteem*) dan kebutuhan pengakuan diri (*Self-actualization*). Motivator berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dan kinerja dan motivator menjadi faktor utama yang menyebabkan pekerja untuk bekerja keras.

*Hygiene faktor* cenderung mengacu pada kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan kebutuhan fisik dari hirarki kebutuhan menurut Maslow. Hygiene



ini harus dipenuhi dulu sebelum pekerja mendapat kemajuan dalam kebutuhan motivator. Faktor motivator berhubungan langsung dengan :

1. Pencapaian hasil (*achievement*) atau melaksanakan sesuatu atau tugas dengan berhasil.
2. Penghargaan (*recognition*) atau dipilih untuk mendapatkan pujian.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) pekerjaan sendiri atau pekerjaan orang lain.
4. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) atau pekerjaan itu sesuai dengan yang diharapkan.
5. Kemajuan (*advancement*) atau perubahan status melalui promosi.

#### 2.4 Hubungan Kondisi Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan biasanya mempertimbangkan bagaimana kondisi tempat bekerja. Apabila tempat karyawan bekerja memberikan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja maka kepuasan karyawan dalam bekerja bertambah besar.

*Stephen P. Robbin (1991:171)* berpendapat bahwa :

“Karyawan memperhatikan lingkungan pekerjaan yang baik untuk kenyamanan dan peralatan mereka dalam bekerja. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan menyukai lingkungan fisik yang nyaman dan tidak berbahaya. Pencahayaan, kebisingan, ventilasi, tata letak dan faktor lingkungan yang lain juga jangan terlalu ekstrim. Misalnya, panas yang berlebihan atau penjahayaan yang kurang ”.

Jadi dapat dikatakan bahwa kondisi tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



Berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang baik dimana dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi, maka dalam salah satu bukunya (Suma'mur P.K) mengatakan bahwa :

“Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula”.

Kenyamanan serta kegairahan kerja sebenarnya mengacu pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan itu sendiri. Lebih lanjut Luthan (1992:122) mengatakan bahwa :

” Kondisi kerja adalah faktor lain yang mempunyai efek pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik, maka pekerjaan akan dengan mudah mereka selesaikan dan jika kondisi kerja kurang baik maka pekerjaan akan lebih sulit untuk mereka selesaikan”.

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang ada, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah diduga bahwa pengaruh pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan tata letak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bengkel pipa dan bengkel kayu Divisi Kapal Niaga di PT. PAL Indonesia Surabaya.



## 2.6 Kerangka Konseptual

