

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

##### 2.1.1. Pengertian Umum

“Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja /perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.”

Menurut Tambusai (*dalam* Tjandra dan Tri, 2002), K3 baik sekarang maupun di masa datang merupakan sarana menciptakan situasi kerja yang aman, nyaman dan sehat, ramah lingkungan, sehingga dapat mendorong efisiensi dan produktivitas yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak, baik bagi pengusaha maupun pekerja. Dengan demikian, pemantauan dan pelaksanaan norma-norma kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja merupakan usaha meningkatkan kesejahteraan pekerja, keamanan aset produksi dan menjaga kelangsungan bekerja dan berusaha dalam kerangka pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*).

Menurut pendapat Megginson (*dalam* Mangkunegara, 2001) istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran

listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Rivai (2006), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa, atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh.

### **2.1.2. Strategi Nasional**

Menurut Tambusai (*dalam* Tjandra dan Tri, 2002), Strategi nasional keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut: (1) restrukturisasi organisasi yang efektif dan efisien; (2) peningkatan SDM K3; (3) penyempurnaan Peraturan Perundang-undangan K3, Standar dan Pedoman K3; (4) pemberdayaan masyarakat dalam pembinaan dan pengawasan K3; (5) penegakan hukum melalui penindakan Pro Justisi dan pemberian penghargaan; (6) peningkatan pelayanan kepada

masyarakat menuju pelayanan prima; (7) pembentukan Sistem Informasi K3 melalui pemanfaatan teknologi informasi; dan (8) pemantapan jejaring kerja di bidang K3.

### **2.1.3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Rivai (2006), tujuan dan pentingnya keselamatan kerja meliputi: (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang; (2) meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001), tujuan K3 adalah sebagai berikut: (1) setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis; (2) setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin; (3) semua hasil produksi dipelihara keamanannya; (4) adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai; (5) meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja; (6) terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja; dan (7) setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Rivai (2006), perusahaan yang dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan

stres serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan tersebut akan semakin efektif.

#### **2.1.4. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Suardi (2005), program manajemen tentang keselamatan dan kesehatan kerja meliputi: (1) kepemimpinan dan administrasinya; (2) manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu; (3) pengawasan; (4) analisis pekerjaan dan prosedural; (5) penelitian dan analisis pekerjaan; (6) latihan bagi tenaga kerja; (7) pelayanan kesehatan kerja; (8) penyediaan alat pelindung diri; (9) peningkatan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja; (10) sistem pemeriksaan; dan (11) laporan dan pendataan.

#### **2.1.5. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

##### **2.1.5.1. Pengertian**

Menurut Bennet dan Rumondang Silalahi (1985), Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan operasional yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilaksanakan dengan dua cara : (a) mengungkapkan sebab-musabab sesuatu kecelakaan (akarnya), dan (b) meneliti apakah pengendalian secara cermat dilaksanakan atau tidak. Kesalahan operasional yang menimbulkan kecelakaan tidak terlepas dari perencanaan yang kurang lengkap; keputusan-keputusan yang tidak tepat; dan salah perhitungan dalam organisasi, pertimbangan, dan praktek manajemen yang kurang mantap.

Menurut Ismoyo Djati *dalam* Tjandra dan Tri (2002), Sistem manajemen K3 adalah bagian sistem manajemen yang meliputi organisasi, perencanaan,

tanggung jawab pelaksanaan, prosedur proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, pemeliharaan, kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja agar terciptanya tempat kerja yang aman dan produktif.

#### **2.1.5.2. Tujuan dan Sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Menurut Ismoyo Djati *dalam* Tjandra dan Tri (2002), tujuan dan sasaran SMK3 adalah menciptakan suatu sistem kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang nyaman, efisien, dan intraduktif.

#### **2.1.5.3. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Menurut Djati (*dalam* Tjandra dan Tri, 2002), penerapan SMK3 yaitu:

- (1) komitmen: (a) kepemimpinan dan komitmen, (b) tinjauan awal K3 (*initial keviar*); (c) kebijakan K3;
- (2) perencanaan: (a) perencanaan identifikasi bahaya, penilaian, dan pengendalian resiko, (b) tinjauan ulang kontrak, (c) pembelian;
- (d) prosedur menghadapi keadaan darurat, (e) prosedur menghadapi insiden, dan
- (f) prosedur rencana pemulihan.

### **2.1.6. Landasan Hukum**

Dalam konsiderans UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (disingkat UU No. 13 Tahun 2003), yang diundangkan tahun 2003 dan menggantikan 6 (enam) ordonansi dan 9 (sembilan) undang-undang yang dipandang sudah tidak sesuai lagi, menegaskan peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, menekankan perlunya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan; serta menyatakan bahwa perlindungan kepada tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha (Suma'mur, 2009).

Menurut buku Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi Nomor 555.K/26/M.PE/1995, landasan hukum K3 terdiri dari: (1) Undang-undang nomor 11 tahun 1967 pasal 29; (2) Undang-undang nomor 1 tahun 1970 menimbang pasal 3 ayat 1; (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 86 dan 87; (4) Peraturan Pemerintah nomor 32 tahun 1969 pasal 64 dan 65; (5) Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 1973 pasal 1,2, dan 3; (6) MPR nomor 341 LM 1930; (7) Keputusan Menteri nomor 2555K/201/M.PE/1993; dan (8) Keputusan Menteri nomor 555.K/26/M.PE/1995

## **2.2. Kepemimpinan**

### **2.2.1. Pengertian Kepemimpinan**

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi, semenjak orang mencoba untuk mendefinisikan konsep kepemimpinan. Hingga saat ini belum dicapai kesepakatan mengenai karakteristik dan arti penting kepemimpinan dalam dunia manajemen sumber daya manusia (Sheilds, 1989).

Menurut Bass (1990), pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dan pemimpin mempergunakan atau mengaplikasikan cara atau perilaku tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi organisasi dalam menetapkan tujuan yang akan dicapai. Sedangkan menurut Reksohadiprodo dan Handoko (1994), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan pada sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Sedangkan Robbins (2001), mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan dan sebuah proses memberi arti atau pengarahan yang berarti terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran,

memelihara hubungan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2003).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2. Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah urusan semua orang (*leadership is every body's business*), karena setiap manuaia adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya (Usman, 2010).

Teori kepemimpinan sangat banyak pokok masalahnya, ada teori yang bersifat umum, misalnya yang menyatakan asal-usul kepemimpinan dan ada pula yang menyatakan salah satu aspek dari fenomena kepemimpinan, misalnya teori mengenai gaya kepemimpinan, proses mempengaruhi atau konflik. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, Bass (1990), mengungkapkan bahwa kepemimpinan dapat dibagi ke dalam dua kategori gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Sementara itu, menurut Syakhroza dan Tjiptono (1999), teori agen perubahan yang paling komprehensif adalah teori kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

Burn mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi (Tondok dan Andarika, 2004).

## 1. Kepemimpinan Transaksional

Teori kepemimpinan transaksional berdasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin dan pengikut merupakan pihak-pihak yang *independent* yang masing-masing mempunyai tujuan, kebutuhan dan kepentingan sendiri. Dalam kondisi nyata, tujuan dan kebutuhan kadang kala saling bertentangan sehingga mengarah ke situasi konflik antara pemimpin dan pengikut (Wirawan, 2003).

Menurut Syakhroza dan Tjiptono (1999), kepemimpinan transaksional memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara manajer dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan (imbalan dan insentif) atas pemenuhan tugas tersebut (prestasi). Aspek-aspek yang terkandung dalam pertukaran ini meliputi: (a) *Contingent reward* atau imbalan kontingen adalah kontrak pertukaran imbalan untuk upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan bagi kinerja baik, dan menghargai prestasi kerja; (b) *Active Management by Exception* adalah mengawasi dan mencari deviasi atau penyimpangan atas berbagai aturan dan standar, serta mengambil tindakan korektif; (c) *Passive Management by Excepcion* adalah melakukan intervensi hanya bila standar tidak tercapai; dan (d) *Laissez Faire* adalah melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan

yang dirancang untuk mempertahankan *status quo*). Diyakini bahwa gaya ini akan mengarah pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut *Empat I* (Bass dan Avolio, 1994), yaitu:

a. *Idealized Influence* atau Kharisma

Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (*behavioral integrity*) atau persepsi terhadap kesesuaian antara *expoused values* dan *enacted values* (Simons, 1999). Dengan kata lain, nilai-nilai yang diungkapkan lewat kata-kata, kongruen dengan nilai-nilai yang diwujudkan dalam tindakan. Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai *role model* positif dalam perilaku, sikap, prestasi, maupun komitmen bagi bawahannya.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirational)

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan ekspektasi tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara sederhana.

c. *Intellectual Stimulation* atau Rangsangan Intelektual

Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang mendorong para bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi. Untuk itu bawahan sungguh-sungguh dilibatkan dan diberdayakan dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi. Pada dasarnya esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*, yaitu

melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan (Handoko dan Tjiptono, 1996).

d. *Individualized Consideration* atau Pertimbangan Individual

Pemimpin transformational memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak selaku pelatih atau penasihat. Pemimpin menghargai dan menerima perbedaan-perbedaan individual dalam hal kebutuhan dan minat.

## **2.3. Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah menyangkut bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan harapan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja, misalnya mengenai besarnya praktek imbalan, sistem, kepemimpinan, dan lain-lain. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Locke, 1997). Biasanya apabila seorang pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Seseorang akan merasa puas jika terdapat kesesuaian antara harapan yang ada dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Davis, 1985). Sementara itu, menurut Robbins (2001), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Wexley dan Yuki (1984), Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan dimana perasaan bisa bersifat *favorable*

(baik), namun bisa juga *unfavorable* (tidak baik). Hal itu tergantung sebagai mana karyawan menilai aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut Davis dan Newstrom (1994), Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (1997), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang sesuatu yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Tetapi sebaliknya, bila seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

### **2.3.2 Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yuki (2003), teori kepuasan dalam lingkup yang lebih terbatas terdiri dari :

#### **1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy*)**

Teori ketidaksesuaian dipelopori oleh Porter (1961) yang mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dengan banyaknya apa yang ada. Menurut Locke (1969), kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*Discrepancy*) antara apa yang telah dianggap, telah didapati

dengan apa yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin banyak kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya. Jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihan yang menguntungkan misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama, orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

## 2. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Komponen utama dari teori keadilan adalah input, hasil, orang bandingan, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja dan peralatan serta perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri. Menurut teori ini, seseorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya atau rasio inputnya dengan hasil atau rasio input dari seorang atau sejumlah orang bandingan. Jika rasio hasil input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap ada.

## 3. Teori dua faktor

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat

dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *disatisfiers* atau *hygiene factor* dan yang lain dinamakan *satisfiers* atau *motivators*. *Hygiene factor* meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factor* diperlakukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang akan tidak puas. Namun jika dasarnya *hygiene factor* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat dalam jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan-pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. *Satisfiers* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jumlah *satisfiers* yang tidak mencukupi akan merintang para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis.

Teori penting tentang kepuasan yang merupakan perwujudan dari hasil studi yang menentukan bagaimana karyawan dapat terpuaskan, dikutip oleh Mangkunegara (2001) sebagai berikut: (1) teori keseimbangan (*Equity Theory*); (2) teori perbedaan (*Discrepancy Theory*); (3) teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fullment Theory*); (4) teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*); dan (5) teori dua faktor dari Herzberg

*Discrepancy Theory* merupakan teori yang mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan

yang diterima (Porter, 2000). Kepuasan seseorang tergantung kepada ketidaksesuaian (*discrepancy*) antara apa yang diharapkan dengan apa yang menurut perasaan telah dicapai melalui pekerjaan. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan perasaan yang dimiliki atas kenyataan karena batas paling rendah yang diinginkan telah terpenuhi.

*Discrepancy* mempunyai dua sisi yaitu positif dan negatif, *discrepancy* positif dirasakan seseorang apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan sehingga orang akan merasa lebih puas. Sedangkan *discrepancy* negatif terjadi saat apa yang dirasakan lebih kecil atau di bawah batas paling rendah daripada yang diinginkan sehingga akan meningkatkan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Gibson (2000), ada lima karakter penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan adalah sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Upah atau gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- c. Kesempatan promosi adalah adanya kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia adalah kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerja atau bawahannya.
- e. Rekan sekerja adalah sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan saling mendukung.

Dari pendapat Gibson diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan, faktor upah atau gaji, faktor promosi, faktor penyelia, faktor rekan sekerja.

### 2.3.3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1998), Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ada dua pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja yaitu :

1. Menggunakan angka nilai global tunggal (*single global rating*) yaitu meminta responden untuk menjawab sejumlah pertanyaan, kemudian jawaban diberikan nilai antara satu sampai dengan lima yang berpedoman dengan jawaban dari "sangat tidak memuaskan" sampai dengan "sangat memuaskan". Apabila responden banyak memberi jawaban pada nilai kecil, berarti mereka merasa kurang puas dalam bekerja dan begitu pula sebaliknya.
2. Menggunakan skors penjumlahan (*summation scors*) yaitu menentukan terlebih dahulu unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan, kemudian menyatakan perasaan karyawan untuk setiap unsur, faktor-faktor ini dinilai dengan angka dalam skala baku yang sudah ditentukan sebelumnya kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan. Jadi walaupun kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan sikap yang menyangkut perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya, namun dapat diamati dan dicermati melalui pengukuran.

## 2.4. Pekerja Konstruksi

### 2.4.1. Pengertian Konstruksi

Konstruksi merupakan suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana. Dalam sebuah bidang arsitektur atau teknik sipil, sebuah konstruksi juga dikenal sebagai bangunan atau satuan infrastruktur pada sebuah area atau pada beberapa area. Walaupun kegiatan konstruksi dikenal sebagai satu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan satuan kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda. ([www. Wikipedia Bahasa Indonesia.com](http://www.WikipediaBahasaIndonesia.com)).

Pada umumnya kegiatan konstruksi diawasi oleh manajer proyek, insinyur disain, atau arsitek proyek. Orang-orang ini bekerja didalam kantor, sedangkan pengawasan lapangan biasanya diserahkan kepada mandor proyek yang mengawasi buruh bangunan, tukang kayu, dan ahli bangunan lainnya untuk menyelesaikan fisik sebuah konstruksi.

Dalam melakukan suatu konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Hal ini terkait dengan metode menentukan besarnya biaya yang diperlukan, rancang-bangun, dan efek lain yang akan terjadi seperti peralatan penunjang K3 saat pekerjaan konstruksi dilakukan. Sebuah jadwal perencanaan yang baik akan menentukan suksesnya sebuah pembangunan terkait dengan pendanaan, dampak lingkungan, ketersediaan peralatan perlindungan diri, ketersediaan material bangunan, logistik, ketidak-nyamanan publik terkait dengan adanya penundaan pekerjaan konstruksi, persiapan dokumen dan tender, dan lain sebagainya.

Bidang konstruksi adalah suatu bidang produksi yang memerlukan kapasitas tenaga kerja dan tenaga mesin yang sangat besar, bahaya yang sering ditimbulkan umumnya dikarenakan faktor fisik. (<http://www.iosh.gw.tw>)

#### **2.4.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi**

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang sekaligus melindungi aset perusahaan. Hal ini tercermin dalam pokok-pokok pikiran dan pertimbangan dikeluarkannya undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yaitu bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan, dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya serta sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien, sehingga proses kerja berjalan lancar. (Aditama, 2006)

Standar dan prosedur keselamatan yang tinggi adalah sasaran yang ingin dicapai dengan sepenuh tenaga seperti sasaran manajemen lainnya. Tujuan kebanyakan proyek pembangunan adalah meningkatkan kesejahteraan umum penduduk dari Negara yang bersangkutan, dengan memelihara aspek-aspek pendukung dalam penyelenggaraan proyek; mulai dari pekerja, alat bantu kerja sampai dengan material konstruksi. Hal tersebut menimbulkan asumsi yang sewajarnya apabila peningkatan kinerja dan optimalisasi prosedur K3 dapat dimulai dari penyediaan alat perlindungan diri yang tepat bagi pekerja konstruksi, agar kesehatan dan keselamatan mereka tetap terpelihara dengan baik.

## **2.5. Hipotesis**

Ada pengaruh positif dan signifikan penerapan program K3, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi.

