

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian-penelitian terdahulu. penelitian terdahulu menjadi bahan kajian dan bahan perbandingan yang akan digunakan untuk kekurangan dan kelebihan yang sudah ada pada suatu penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Penelitian terdahulu diharapkan menjadi gambaran penelitian dalam melakukan penelitian.

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Lilis Dianingsih, 2018, "Kajian Kesejahteraan Pekerja Tambang Emas Di Desa Paningkaban Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas"	Hasil penelitian kajian kesejahteraan pekerja tambang emas menunjukkan penggunaan lahan untuk kegiatan pertambangan yaitu daerah kebun, pendapatan yang diperoleh pekerja tambang emas rata-rata cukup, sehingga dapat diketahui tingkat kesejahteraan Sebagian besar pekerja tambang emas, yaitu 77,2% termasuk dalam kategori prasejahtera dan 19,13% termasuk dalam kategori Sejahtera.	Adapun perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian, pada penelitian Lilis Dianingsih fokus pada Penggunaan lahan untuk kegiatan pertambangan emas dalam penggunaan lahan untuk kegiatan pertambangan dan mengetahui tingkat kesejahteraan pekerja tambang Semantara pada penelitian ini berfokus kepada implementasi good mining pada kesejahteraan karyawan PT.Epiroc Southern Asia Site Sangatta"
2	Musdalifa , 2020 , "Pengaruh Pendapatan Terhadap	Pendapatan yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini berfokus pada Pendapatan yang

	<p>Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Limbung Kabupaten Gowa”</p>	<p>pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Limbung Kabupaten Gowa Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis semua hasil tes dan hasil teknik pengumpulan data, serta hasil yang meliputi hasil pengukuran angket, observasi dan teknik pengujian data lapangan. Sehubungan dengan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, data deskripsi dikonversikan dan dikolaborasikan dengan hasil pengujian statistik. Sedangkan untuk hasil pengujian statistik regresi linier nilai koefisien regresi untuk variabel pendapatan (X) adalah 0,551 yang mana Artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan variabel pendapatan maka akan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan sebesar 0,551. Kemudian nilai t pada uji parsial lebih besar dari nilai t tabel (3,225 > 1999), dan nilai signifikansi yang diperoleh pada pengujian ini lebih</p>	<p>Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Limbung Kabupaten Gowa. Sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada implemtasi good mining pada kesejahteraan karyawan. PT.Epiroc Southern Asia Site Sangatta</p>
--	--	--	---

		<p>kecil dari nilai probabilitas standar yang ditentukan peneliti sebesar $(0,002 < 0,005)$. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa Variabel Pendapatan yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Limbung Kabupaten Gowa</p>	
3	<p>Makarimi Ikvana , 2022, “ Faktor- Fakto Yang Mempenagruhi Kesejahteraan Psikologi Pada Pekerja Tambang Batu Bara Di PT.X”</p>	<p>Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi pada PT. X ialah gaji atau insentif yang diterima kurang ideal. Namun juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu dukungan 9esame dari keluarga serta antar 9esame pekerja, dan keselamatan kerja para pekerja.</p> <p>Dukungan 9esame tersebut muncul karena adanya kebersamaan dan keterkaitan yang kuat antar</p>	<p>Adanya perbedaan pada penelitian in berfokus pada gambaran dan faktorfaktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologi pada pekerja tambang batubara. Sementara penelitiuan ini berfokus pada implemtasi good mining pada kesejateraan karyawan PT.Epiroc Southern Asia Site Sangatta</p>

		<p>10esame pekerja. Manfaat dalam penelitian ini ialah untuk meningkatkan kesadaran pentingnya kesejahteraan psikologi pada para pekerja.</p>	
--	--	---	--

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, Tahun 2023

B. Good Mining Practice

Good Mining Practice merupakan syarat dalam kaidah aktivitas pertambangan yang baik dan benar dari proses awal hingga akhir pengelolaan bahan galian dengan memastikan keselamatan kerja dengan tetap memelihara kondisi lingkungan sekitar dan mengakomodasi harapan dan keikutsertaan masyarakat sekitar dalam menciptakan pembangunan yang berkelanjutan dengan menggunakan teknologi yang sesuai (Usman, 2017). Saat ini pertambangan masih memiliki stigma yang buruk dalam aspek lingkungan. Banyak permasalahan lingkungan yang terjadi akibat aktivitas pertambangan yang tidak bertanggung jawab. Good Mining Practice menjadi syarat wajib bagi setiap Industri pertambangan dalam melakukan kegiatan pertambangan dengan benar.

Kegiatan pertambangan tidak semata-mata hanya mengali tanah dan mengambil hasil galian saja, ada kaidah kegiatan pertambangan yang harus diperhatikan. Artinya industri pertambangan tidak hanya produksi hasil galian dan mencari keuntungan bagi perusahaan tetapi, industri pertambangan juga harus memberikan manfaat bagi pembangunan berkelanjutan. Penerapan Good Mining Practice menjadi upaya untuk meminimalisir dampak negatif yang timbul akibat kegiatan pertambangan. Good Mining Practice salah satu penerapan Environmental, Social and Governance (ESG) yang dilakukan perusahaan yang dalam aspek lingkungan. Good Mining Practice juga

menjadi penilaian bagi kinerja perusahaan dalam melestarikan lingkungan dari kegiatan pertambangan (Pribadi,2022). Setiap perusahaan yang melakukan pertambangan harus memperhatikan kelestarian lingkungan setelah pasca tambang, agar tidak memberikan dampak negatif kepada masyarakat sekitar. Berdasarkan peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 26 Tahun 2018 mengatur tentang pelaksanaan kaidah pertambangan yang baik dan pengawasan pertambangan mineral dan batu bara pada pasal 3 ayat (3) ada aspek pelaksanaan dalam Teknik kaidah pertambangan sebagai berikut :

a) Teknis Pertambangan,

Pertambangan yang baik adalah pertambangan yang mematuhi ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku di daerah atau negara tempat aktivitas pertambangan itu dilaksanakan. pertambangan harus dilakukan dengan adanya izin usaha penambang (IUP). Selain perizinan Perusahaan juga harus memiliki tenaga teknis yang berkompeten sesuai dengan ketentuan perundang- undangan. Adanya penanggung jawab operasional ini penambangan diupayakan menggunakan metode pengelolaan sesuai dengan persetujuan RKAB tahunan, Menyusun rencana kerja yang transparan, dan rasional serta melaksanakan kegiatan pengelolaan yang sesuai dengan rencana kerja. (Sukanda, 2020)

Dalam aktivitas pertambangan baik harus sikron antara kepentingan pembuat regulasi dan kepentingan pemegang izin usaha pertambangan (IUP). Pemerintah harus mampu memberikan kepastian dan kejelasan mengenai peraturan dan kebijakan pertambangan pada satu sisi, sementara pemegang izin usaha pertambangan (IUP) harus mentaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat tersebut. Pengelolaan yang dilakukan harus melibatkan

pelaku usaha untuk mengelola pertambangan dengan melaksanakan dan memperhatikan efisiensi, keuntungan, resiko yang rendah, kepedulian terhadap lingkungan dan Masyarakat sekitar.

b) Keselamatan dan Kesehatan kerja

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja , Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Keselamatan dan Kesehatan kerja di dalam aktivitas pertambangan menjadi hal paling utama yang diperhatikan. Perusahaan yang bergerak dalam industri pertambangan harus memperhatikan dan memastikan keselamatan dan Kesehatan para pekerja, kotraktor, Masyarakat sekitar. Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi tingkat angka kecelakaan kerja atau penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan terjadi demotivasi produktivitas kerja. Menurut UU Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun. 1960 Bab I Pasal II ,Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi Kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat Kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani ,rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Berdasarkan Moekijat, progam keselamatan dan Kesehatan (K3) dilaksanakan karena tiga faktor penting yaitu, a) berdasarkan perikemanusiaan, pertama- tama para manajer akan mengadakan pencegahan

kecelakaan kerja atas dasar perkemansuaian yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak- banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka efek terhadap keluarga. b) berdasarkan Undang- Undang, ada juga alasan mengadakan progam keselamatan dan Kesehatan kerja berdasarkan Undang- Undang bagi yang melanggar akan dijatuhi hukuman denda. c) berdasarkan alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi Perusahaan. (Kementrian Keuangan , 2021). Dalam aspek ini Perusahaan harus bekrja sama dengan semua sektor untuk menciptakan kondisi zero accident di seruluh wilayah area dan kegiatan kerja yang nyaman. Mewajibkan setiap pekerja untuk melaksanakan prosedur kerja seaman mungkin, mengatue perencanaan kerja khusus untuk wilayah dan kegiatan yang berisiko , menyiapkan alat perlindungan (APD) untuk memberikan perlindungan kepada pekerja.

c) Keselamatan Operasi

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, keselamtan operasi Perusahaan harus menjamin operasi yang aman dan nyaman. Perusahaan dintuntut untuk memastikan operasional sesuai dengan prosedur operasional yang sesuai dengan perundang- undangan. Keselamatan operasional bertujuan untuk menjamin dan melindungi opsioanal Perusahaan yang aman, efisiensi, dan produktif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dilakukan beberapa upaya, yaitu:

- 1) pengelolaan sistem dan pelaksanaan pemeliharaan atau perawatan sarana prasarana, instalasi, dan peralatan
- 2) melakukan pemangamanan instalasi kelistrikan
- 3) menjamin kelaykan sarana , prasarana, instalasi dan peralatan

4) memenuhi kompetensi teknik pekerja untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan aman

5) melakukan evaluasi terhadap kajian teknis industri pertambangan.

keselamatan operasional ini memerlukan adanya manajemen yang baik. Manajemen Perusahaan mengatur dan melaksanakan peraturan dan prosedur Operasional (SOP) kepada seluruh pekerja.

d) Pengelolaan lingkungan hidup, pertambangan, reklamasi, dan pasca tambang, serta pasca operasi

Dalam aspek ini kegiatan bekerja aman dan nyaman bukan hanya untuk para pekerja namun, Perusahaan juga harus memastikan semuanya sesuai dengan izin usaha penambang (IUP). Para usaha industri pertambangan harus memperhatikan kondisi dan keberlangsungan lingkungan hidup di area sekitar tambang (Sukanda , 2020). Setiap Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan harus mengidentifikasi lingkungan sekitar mulai dari kualitas air, tanah, udara, dan keanekaragaman flora dan fauna.

Keputusan Menteri Negara Lingkungan Hidup No.86 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Upaya Pengolahan Lingkungan Hidup dan Upaya Pemantauan Lingkungan Hidup, aspek ini bertujuan untuk mencegah, mengurangi atau menaggulangi dampak lingkungan dimulai dari tahap perencanaan, pengadaan tanah, pelaksanaan konstruksi, pengoprasiandan pemeliharaan jalan hingga tahap evaluasi pasca pembangunan jalan perlu dipantau agar tercantum didokumen RPL atau UP. Suatu industri pertambangan yang telah melaksanakan kaidah penambangan yang baik harus selalu memperhatikan keberlangsungan lingkungan hidup dengan tetep berwawasan lingkungan. Aspek dampak pada setiap kegiatan

harus dilakukan identifikasi serta perlu dilakukan pengelolaan dan pemantauan dengan tujuan untuk meminimalisir dampak negative yang timbul, yaitu:

- a) kualitas udara
- b) kebisingan dan getaran
- c) pembuangan limbah
- e) pemanfaatan teknologi, kemampuan rekayasa, rancang bangun, pengembangan dan penerapan teknologi pertambangan

Kegiatan industri pertambangan menggunakan teknologi yang sesuai dengan efektivitas dan efisiensi produksi. Perusahaan industri pertambangan menggunakan teknologi yang sesuai dengan keberlangsungan kegiatan industri pertambangan teknologi ini juga digunakan untuk perencanaan dan pelaksanaan Pembangunan berkelanjutan. Perusahaan memanfaatkan teknologi dalam melaksanakan Pembangunan berkelanjutan.

C. Konsep Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang- Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat (2), tenaga kerja adalah orang yang sanggup melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja merupakan mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun keluarga untuk menerima bayaran berupa upah. Ketenagakerjaan menjadi salah satu masalah dan perhatian Pemerintah, masyarakat, dan negara. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu masalah inti dalam pembangunan, hakikatnya tenaga pembangunan yang berpengaruh terhadap keberhasilan Pembangunan. Permasalahan tenaga kerja biasanya mereka yang bekerja namun, tidak menerima upah atau bayaran yang semestinya sesuai dengan perjanjian. Tenaga kerja

terdiri dari Angkatan kerja dan bukan Angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force terdiri dari golongan bekerja dan golongan menganggur dan mencari pekerjaan

Menurut Hendra Poerwanto (Farizal, 2017) dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan yaitu:

- a) Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.
- b) Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan Pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio
- c) Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai Pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang- bidang tertentu seperti dokter, akutan, dan insinyur.

Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pembangunan tenaga kerja dilaksanakan untuk pembangunan Masyarakat Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang Sejahtera, adil, Makmur dan merata baik secara material maupun spiritual. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sama dengan asas pembangunan nasional, khususnya pada asas demokrasi, adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut Pemerintah, penguasa, dan pekerja atau buruh dilakukan dengan bentuk kerja sama yang saling mendukung (Noval, 2017)

Dalam Undang- Undang No.13 Tahun 2013 tetnatang ketenagakerjaan yang mengatur hak- hak tenaga kerja yaitu:

- a) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

- b) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja
- c) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan kerja.

Menurut Manulang (Noval,2017) tujuan hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan social dalam bidang ketenagakerjaan
- 2) untuk melindungi kerjaterhadapa kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa

sifat hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum privat. Dilihat dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan bersifat public. Bersifat privat karena mengatur perjanjian antara tenaga kerja dan penguasa atau perjanjian kerja. Sedangkan bersifat publik karena adanya campur tangan Pemerintah dalam masalah- masalah ketenagakerjaan dan berlaku sanksi pidana. Penerbitan Undang- Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai kebijakan hukum menjadi perhatian public.

D, Konsep Buruh atau Karyawan

1. Pengertian karyawan atau buruh

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Sedangkan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu Lembaga, kantor, Perusahaan dengan mendapat gaji atau upah (KN Asufie · 2023). Menurut Undang- Undang No 13

Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat (2) karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat. Sedangkan pada pasal 1 ayat (3) karyawan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau dalam bentuk lain (Safar & Nurdin, 2019).

Karyawan merupakan komponen yang paling penting dalam sebuah Perusahaan. Perusahaan tidak akan bisa berjalan bila tidak adanya karyawan. Karyawan berperan penting dalam aktifitas Perusahaan seperti menjalankan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai sebuah Perusahaan. sebuah Perusahaan pasti memiliki banyak karyawan, karena sebuah Perusahaan terbagi menjadi beberapa bagian dan bidang atau divisi. Karyawan merupakan sebuah asset yang harus dijaga dengan baik, teruma karyawan yang berprestasi.

Menurut Nurdin dan Holyone (Pratiwi dan Harianto, 2021), mengemukakan pekerja atau buruh merupakan bagian dari warga negara yang berhak melanjutkan hidupnya dengan mencari dan melakukan pekerjaan. Pekerja atau buruh yang bekerja disebuah perusahaan berhak atas kedudukan kepemimpinan yang bertindak sewenang-wenangnya tanpa melihat yang dialami pekerja. Keberlangsungan Perusahaan tidak lepas dari pekerja.

Menurut Hukumoline (FR Wihcaksono , 2016) ada berapa jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah Perusahaan. karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas bahwa hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu dan tidak waktu tertentu. Dalam Undang-Undang Tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja , karyawan merupakan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha

yang mengerjakan dimana hasil karyanya sesuai profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarian. Adapun jenis jenis karyawan sebagai berikut:

a) Karyawan tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang memiliki perjanjian atau kontrak kerja dengan sebuah Perusahaan dimana dia bekerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan.

b) Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang memiliki kontrak kerja dalam waktu yang sudah ditentukan, dimana pada umumnya karyawan jenis ini hanya dipekerjakan saat dibutuhkan sesuai kontrak yang disepakati.

c) Karyawan swasta

Karyawan swasta adalah karyawan yang bekerja di sebuah Perusahaan atau Lembaga non Pemerintah berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati secara bersama. Kontrak kerja itu akan mengatur tentang status, tanggung jawab, durasi kerja, gaji, dan lainnya selama karyawan itu bekerja di Perusahaan. Untuk karyawan swasta, tidak ada kebijakan khusus akan mendapatkan tunjangan, pemberian tunjangan diserahkan kepada Perusahaan tempat kerja.

2. Serikat buruh atau pekerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja mengemukakan bahwa pekerja atau buruh sebagai warga negara yang memiliki persamaan kedudukan dalam hukum untuk mendapatkan perlindungan haknya, hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak, mengeluarkan pendapatnya dan memiliki hak untuk membentuk dan mengikutsertakan dirinya sebagai anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Dalam hak-hak pekerja atau

buruh organisasi serikat pekerja atau buruh memiliki peran yang sangat penting dalam menegakkan serta melindungi kepentingan dan hak – hak pekerja atau buruh dalam mensejahterakan hidupnya (Pratiwi dan Harianto, 2021).

Menurut Suhartoyo (Pratiwi dan Hariyanto, 2021), mengemukakan Undang- Undang serikat pekerja atau buruh menyatakan pekerja atau buruh sebagai mitra kerja pengusaha yang sangat berpengaruh dan penting dalam proses produksi dalam meningkatkan kesejahteraan kepengurusan serikat pekerja atau buruh. Setiap pekerja atau buruh harus mendaftarkan dirinya pada pihak yang bertanggung jawab dalam membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini dilakukan untuk membuat hukum yang mengikat agar pekerja atau buruh keberadaannya diakui dan dapat bekerja di Perusahaan. Pekerja atau buruh yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dalam ketenagakerjaan memberikan manfaat banyak.

Kehadiran serikat pekerja atau buruh membuat pekerja dan buruh memiliki pilhan untuk bergabung pada organisasi serikat pekerja atau buruh. Secara signifikan mengubah beberapa persoalan sumber daya manusia. Tidak adanya serikat pekerja dan buruh membuat Perusahaan lebih leluasa membuat keputusan atau pertauran tanpa adanya negosiasi kepada pekerja atau buruh. Adanya organisasi serikat bekerja dan buruh juga merupakan perlindungan terhadap pekerja atau buruh. Organisasi serikat pekerja atau buruh memiliki fungsi sebagai wadah aspirasi dari pekerja atau buruh apabila terjadi permasalahan, maka pekerja atau buruh dapat protes dan mengatakan keluhannya namun, pekerja atau buruh harus koordinasi dulu kepada organisasi serikat pekerja atau buruh yang diikutinya.

E. Konsep Kesejahteraan Sosial

Menurut Zatrow (Sukmana,2022), kesejahteraan sosial adalah terpenuhinya syarat- syarat social, finansial, Kesehatan, dari setiap individu -

individu dalam Masyarakat. Kesejahteraan social untuk meningkatkan keberfungsian social untuk semua lapisan Masyarakat, baik kelompok kaya maupun miskin. Ketika institusi – institusi dalam Masyarakat seperti keluarga dan ekonomi pasar mengalami kegagalan untuk kebutuhan – kebutuhan individu atau kelompok dalam Masyarakat, maka pelayanan social menjadi sebuah kebutuhan dan tuntutan.

Menurut Fahrudin (Sukmana, 2022), kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya material, spiritual dan social agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Kesejahteraan social diartikan suatu keadaan seseorang dapat mampu memenuhi seluruh kebutuhan serta mampu melakukan hubungan baik dengan lingkungan sekitar. Kesejahteraan social dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu pendapatan yang cukup, Pendidikan, dan Kesehatan yang terpenuhi.

Menurut Oman Sukmana (2022) Kesejahteraan social mempunyai tujuan terciptanya kondisi kehidupan manusia yang layak. Kesejahteraan social memiliki dua tujuan utama yaitu, 1) tercapainya kehidupan yang Sejahtera dalam tercapainya taraf hidup dasar seperti sandang pangan, gizi, Kesehatan , dan hubungan social yang serasi dengan lingkungan. 2) sumber-sumber dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan standar hidup yang memuaskan dan untuk mencapai hubungan yang sangat baik dengan Masyarakat sekitar. Berdasarkan Undang- Undang No. 11 Tahun 2009 penyelenggaraan kesejahteraan social memiliki 6 tujuan yaitu:

- a) meningkatkan kesejahteraan, kualitas hidup, dan kelangsungan hidup
- b) pemulihan fungsi social untuk mencapai kemandirian

- c) meningkatkan ketahanan social Masyarakat dalam mencegah dan mengatasi masalah kesejahteraan social
- d) memperkuat kapasitas, komitmen dan tanggung jawab social dunia usaha dalam penyelenggaraan kesejahteraan social yang terlembaga dan berkelanjutan
- e) meningkatkan kapasitas dan kesadaran Masyarakat untuk melaksanakan kepedulian social secara kelembagaan dan berkelanjutan
- f) meningkatkan kualitas pengelolaan penyelenggaraan kesejahteraan social

Adapun bentuk kesejahteraan social menurut Oman Sukmana (2022) sebagai berikut:

1) Rehabilitasi Sosial

Rehabilitasi social merupakan proses refungsionalisasi dan pengembangan untuk memungkinkan seseorang mampu melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan Masyarakat. Bentuk-bentuk rehabilitasi sosial meliputi

- a) Motivasi dan diagnosis psikososial
- b) Perawatan dan pengasuhan
- c) Pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan
- d) Bimbingan mental dan spiritual
- e) Bimbingan fisik
- f) Bimbingan sosial dan konseling psikososial
- g) Pelayanan aksesibilitas
- h) Bantuan dan asistensi sosial

i) Bimbingan lanjut

Menurut Zaenal Abidin (2019), mengemukakan bahwa rehabilitasi secara umum adalah pemulihan kembali seperti kondisi semula. Rehabilitasi merupakan upaya untuk mengembalikan kondisi seseorang yang mengalami disfungsi kembali menjadi semula. Rehabilitasi dapat diukur dari partisipasi klien, penerima lingkungan sosial dan faktor- faktor yang dapat merubah klien menjadi lebih baik.

Menurut Haryanto (Zaenal Abidin, 2019), mengemukakan konsep rehabilitasi dapat digunakan secara luas, mencakup habilitasi. Habilitasi dimaknai sebagai usaha dalam membantu individu yang mengalami gangguan atau kelainan saat lahir dan tumbuh kembang pada saat periode anak- anak

2) Jaminan Sosial

Jamianan sosial merupakan skema yang melembaga untuk menjamin Masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dasarnya hidupnya dengan layak. Jaminan sosial diberikan dalam bentuk asuransi kesejahteraan sosial dan bantuan langsung yang berkelanjutan. Jaminan sosial dilakukan untuk 1) menjamin fakir miskin, anak yatim piatu terlantar, lansia telantar, disabilitas, cacat mental mantan penderita penyakit kronis yang mengalami masalah ketidakmampuan sosial dan ekonomi agar kebutuhan dasarnya terpenuhi. 2) menghargai pejuang perintis kemerdekaan dan keluarga pahlawan.

3) Pemberdayaan Sosial

Pemberdayaan sosial merupakan inisiatif untuk memenuhi kebutuhan dasar Masyarakat dengan masalah sosial. Tujuan pemberdayaan sosial untuk 1) memberdayakan individu, keluarga, kelompok, dan Masyarakat untuk menghadapi tantangan kesejahteraan sosial dalam memenuhi kebutuhannya, 2) meningkatkan peran serta Lembaga dan individu sebagai potensi dan sumber daya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

4) Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial merupakan upaya dalam mencegah dan mengelola risiko dari guncangan dan kerentanan sosial. Perlindungan sosial bertujuan untuk mencegah dan mengelola risiko yang timbul dari guncangan dan kerentanan sosial individu, keluarga, kelompok dan Masyarakat, menjamin keberlangsungan hidup dengan kebutuhan dasar. Perlindungan sosial berupa bantuan sosial, advokasi sosial dan hukum.

F. Konsep Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap yang diberikan oleh pihak Perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja meningkat. Sebuah Perusahaan pasti memiliki banyak karyawan, karena sebuah Perusahaan menjadi beberapa bagian dan bidang atau divisi. Karyawan bagian dari asset Perusahaan yang harus dipelihara dengan baik, terutama jika karyawan rajin dan berkompotensi

Menurut Moekijat (Jumraedah, 2013), mengemukakan bahwa kesejahteraan dapat disebut juga program- program benefit dan yang lainnya

menekankan kepada biaya- biaya dan menyebutnya daftar pembayaran uang yang diberikan kepada pegawai. Kesejahteraan dapat dipandang sebagai benefit kepada karyawan. Terutama untuk pembayaran rumah sakit, tabungan karyawan, pembagian saham, asuransi, perawatan dirumah sakit dan pensiun. Pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kesejahteraan diberikan oleh Perusahaan , lembaga, atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan Perusahaan. Progam kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan tidak melanggar peraturan Pemerintah. Menurut Hasibuan (Jumraedah, 2013) tujuan progam kesejahteraan karyawan sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan kepada Perusahaan
- b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
- c) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas karyawan
- d) Menurunkan tingkat absensi dan *labour turn over* karyawan
- e) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
- f) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- g) Memelihara Kesehatan dan meningkat kualitas karyawan
- h) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i) Membantu melaksanakan progam Pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia
- j) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan Perusahaan

k) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal Pemerintah.

Menurut Heidrajchman (Jumraedah, 2013) manfaat kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut;

- a) Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif
- b) Peningkatan semangat dan kesetiaan karyawan
- c) Menurunkan tingkat absensi dan peputaran karyawan
- d) Mengurangi kelelahan
- e) Memperbaiki hubungan Masyarakat
- f) Mengurangi pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun diwaktu yang akan datang dan baik yang ada maupun yang potensial
- g) Mengurangi campur tangan ancaman intervensi Pemerintah dalam organisasi
- h) Meminimalisasi biaya kerja lembur
- i) Pemuasaan kebutuhan- kebutuhan karyawan

Agar karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang dan mempunyai semangat kerja yang tinggi serta rasa pengabdian yang besar, dibutuhkan suatu kebijaksanaan yang tepat terhadap unsur manusia khususnya berkenaan dengan

kebutuhan dan keinginannya. Pimpinan harus dapat membuat keputusan yang adil dan bijaksana dalam hal yang menyangkut kebutuhan pegawai untuk melangsungkan hidup mereka. Salah satu kebutuhan tersebut diantaranya adalah dengan memberikan kesejahteraan yang cukup kepada pegawai yang tentu saja harus disesuaikan dengan kondisi instansi itu sendiri.

Menurut Maslow (Jumraedah, 2013) mengemukakan Bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Oleh karena itu setiap pimpinan yang ingin memimpin bawahannya dengan baik perlu memahami hirarki dari pada kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow (Jumraedah, 2013) yaitu : 1) Kebutuhan kejiwaan (Psikological Needs) Kebutuhan ini akan diperhatikan apabila kebutuhan sosialnya sudah terpenuhi dengan baik. Kebutuhan psikologis merupakan kebutuhan untuk memperoleh kedudukan yang baik atau kedudukan yang tinggi. Dengan demikian mereka ingin mendapatkan penghargaan, pengakuan dari masyarakat bahwa mereka adalah orang terpandang, terhormat dan sebagainya. 2) Kebutuhan Keamanan (Safely Needs) Yaitu kebutuhan akan keamanan diri, pekerjaan dan harta. Bila semua kebutuhan ini akan diperhatikan, maka kegiatan-kegiatan pegawai dalam instansi akan lebih terarah dan lebih efektif, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai seperti yang telah direncanakan atau yang telah ditetapkan sebelumnya. 3) Kebutuhan sosial (Social Needs) Sebagaimana kita ketahui bahwa manusia sebagai makhluk individu dan sosial, selama hidupnya manusia tidak mungkin hidup sendiri, melainkan memerlukan orang lain, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia akan hidup

berkelompok atau berorganisasi untuk saling membantu dan saling bekerja sama untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. 4) Kebutuhan Menghargai (Esteem Needs) Yaitu kebutuhan akan penghargaan, berarti bahwa untuk kedudukan atau jabatan tertentu, ada simbol dari pada status yang harus dipenuhi oleh manajemen pada umumnya bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, semakin banyak simbol-simbol dari pada status yang dibutuhkan. 5) Kebutuhan sendiri (Self-Actualization) Yaitu kebutuhan akan diri mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan yang dilakukannya

G. Indikator Kesejahteraan Karyawan

1) Melindungi Hak- Hak karyawan

Berdasarkan Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hak- hak karyawan mendapatkan kompensasi terdiri dari upah atau gaji, jaminan sosial tenaga kerja, uang pesangon, dan dana pensiun. Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam Perusahaan. karyawan merupakan makhluk yang memiliki hak-hak yang harus dilindungi. Perusahaan harus melindungi hak-hak karyawannya dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, keadilan, serta kesetaraan dalam pengelolaan dan interaksi sesama karyawan dan petinggi Perusahaan. Tidak membeda- bedakan agama, suku, ras, dan jenis kelamin, semua karyawan harus diperlakukan secara sama. Saat pemberian tugas karyawan selalu juga harus mempertimbangkan keselamatan dan Kesehatan kerja para karyawan, bila karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan itu membahayakan dirinya karyawan berhak menolak tugas itu dan Perusahaan tidak bisa melarangnya.

2) Rekrutmen yang adil dan berkualitas

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu instansi.

Menurut Schermerhorn (Paoki,2019) rekrutmen sendiri merupakan serangkaian proses untuk menarik sekelompok kandidat guna mengisi posisi yang lowong dalam sebuah perusahaan ataupun instansi akan mampu menghadirkan sumber daya manusia terbaik dan mampu menarik perhatian dari orang-orang yang punya kemampuan dan keterampilannya khusus untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (Paoki,2019) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu job analysis, job description, job specification, job evaluation dan job classification.

a) *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

b) *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta- pelepasan tercapai organisasi sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian sumber daya manusia agar berbagai tujuan individu, dan masyarakat. Manajemen fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis.

Tujuan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan karyawan yang tepat bagi suatu untuk menempati posisi yang tepat dalam perusahaan. sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara aktif dan dapat beradaptasi dalam kurun waktu yang lama. Meskipun terdengar sangat mudah di laksanakan, tugas tersebut ternyata sangat sulit di lakukan dan butuh kurun waktu yang lama dan biaya yang banyak dan banyak kesalahan dalam menemukan orang yang tepat sehingga perlu di adakan nya proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Perusahaan (Paoki,2019).

3) Jenjang karir

Semakin lama karyawan itu bekerja dan memiliki jenjang karir yang baik, semakin bagus juga kinerja karyawan itu dalam sebuah Perusahaan. seluruh karyawan menerima evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan kinerja karyawan. Dengan evaluasi kinerja karyawan ini membawa Perusahaan untuk memiliki sistem kerja yang baik. Kontribusi karyawan dalam Perusahaan memberikan dampak positif bagi Perusahaan. Jenjang karir ini juga menjadi

jalan bagi karyawan dalam menambah pengalaman dan karyawan dapat mengembangkan karirnya lebih dari sebelumnya.

4) Program Pensiun

Setiap Perusahaan ada batas umur untuk para karyawan dalam bekerja. Saat karyawan memasuki masa pensiun, karyawan akan menyiapkan masa pensiun mereka. Biasanya sebuah Perusahaan akan mempersiapkan program untuk masa pensiun. Program ini berguna untuk para karyawan yang akan mengalami masa pensiun. Dalam program ini karyawan dipersiapkan dalam menghadapi masa pensiun. Setiap pihak memiliki tujuan masing-masing yang berbeda, yaitu pihak pemberi kerja, lembaga pengelola dan karyawan. Tujuan dana pensiun setiap pihak memiliki tujuan masing-masing yang berbeda, yaitu pihak pemberi kerja, lembaga pengelola dan karyawan. Dana pensiun bertujuan sebagai berikut:

- a) Memberikan penghargaan kepada para karyawan yang telah lama mengabdikan kepada perusahaannya
- b) Agar pada masa pensiun karyawan mendapatkan jaminan
- c) Memberikan rasa aman pada karyawan
- d) Meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan
- e) Meningkatkan citra Perusahaan di mata Masyarakat
- f) Kepastian memperoleh penghasilan masa yang akan datang sesudah masa pensiun
- g) Memberikan rasa aman dan meningkatkan motivasi untuk bekerja
- h) Mengelola dana pensiun untuk mendapatkan keuntungan karena iuran dana pensiun dapat dimasukkan dalam kegiatan investasi
- i) Turut membantu menyelenggarakan program Pemerintah

5) Upah dan Gaji

Adapun Hak- Hak karyawan telah diatur Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hak- hak karyawan mendapatkan kompensasi terdiri dari upah atau gaji, jaminan sosial tenaga kerja, uang pesangon, dan dana pensiun (Wijaya,2018). Keberlangsungan Perusahaan tidak lepas dari pekerja atau buruh. Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan berupa upah berupa uang ataupun barang. Pekerja atau buruh membutuhkan imbalan atau upah untuk keberlangsungan kehidupnya. Upah merupakan indicator penting dalam menilai hidup karyawan. Upah dan gaji yang diberikan pada pekerja atau buruh merupakan penghargaan pada karyawan saat mereka melakukan pekerjaan.

Menurut Ismail (Budijanto,2017), ada lima faktor yang mempengaruhi tingkat upah yaitu 1) biaya keperluan hidup pekerja dan keluarganya, 2) peraturan perundang- undangan yang mengikat tentang upah minimum pekerja, 3) produktivitas tenaga kerja, 4) tekanan yang diberikan oleh serikat buruh dan pengusaha, dan 5) perbedaan jenis pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015 tentang pengupahan pada (pasal 43) mengatakan dalam menentukan besarnya sebuah upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen upah terdiri sebagai berikut:

a) Upah pokok

Gaji pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja berdasarkan pekerjaan yang disepakatin.

b) Tunjangan tetap

Tunjangan tetap merupakan pembayaran kepada pekerja secara teratur tanpa melihat kehadiran pekerja atau prestasi pekerja selama bekerja. Tunjangan

tetap ini termasuk tunjangan istir dan anak, tunjangan perumahan, dan tunjangan Kesehatan.

c) Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan pembayaran yang secara langsung dan tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan waktunya tidak sama dengan pembayaran upah pokok seperti transportasi dan tunjangan makan.

6) Jaminan Sosial

Jaminan sosial sebagai program untuk memberikan perlindungan kepada karyawan. Jaminan sosial dalam ketenagakerjaan adalah BPJS ketenagakerjaan yang merupakan badan penyelenggara jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh pekerja. Berdasarkan Undang - Undang No 40 Tahun 2004 meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan Kesehatan.

7) Fasilitas kerja

Menurut Lupiyaodi (Anam dan Rahardja, 2017), fasilitas kerja adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi fasilitas digunakan untuk membandingkan program Lembaga. Fasilitas kerja adalah fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang diberikan bertujuan untuk memperlancar dan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. memberikan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dan kegunaannya, fasilitas yang diberikan sebagai berikut :

1. Fasilitas peralatan kerja

Fasilitas yang diberikan untuk mendukung berjalanya suatu pekerjaan. Fasilitas ini merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang diberikan dalam bentuk fisik dan digunakan dalam jangka Panjang. Contohnya seperti meja, kursi , laptop, mesin fotocopy,, printer, telepon kabel, komputer , dan handphone, mesin laminating, forklift, printer NCR paper.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas ini bertujuan untuk menjangkinerja karyawan. perlengkapan ini biasanya diberikan perusahaan untuk melindungi karyawan dan membantukaryawan dalam melakukan pekerjaan, terutama kelengkapan atau peralatan kerja saat melakukan pekerjaan yang berbahaya.

a. Perlengkapan kantor

Perlengkapan kantor ini meliputi barang barang yang digunakan sehari-hari seperti pulpen, penjepit kertas, staples, pelubang kertas, bolpen, kertas HVS, kertas NCR, kertas laminating, amplop, spidol permanen, plastik rapping, dan lain-lainnya.

b. Perlengkapan K3

Perlengkapan K3 ini diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan Kesehatan kerja. Perusahaan harus memperhatikan setiap keamanan dan keselamatan setiap karyawannya. Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu panduan penting yang tidak boleh dilupakan bagi setiap perusahaan. Termasuk di dalamnya perlengkapan wajib bagi karyawan sebelum melakukan pekerjaan

8) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan mempengaruhi kinerja karyawan agar kinerja karyawan lebih optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas, menyelesaikan tugas, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerja setiap harinya. Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi 2 ada lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja tidak langsung. Lingkungan kerja langsung lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi, computer, laptop, dan sebagainya. Sementara, lingkungan kerja tidak langsung lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti sirkulasi udara, pencahayaan, kelembaban, dan kebisingan.