

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Davis (1993), menyatakan lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi individu yang bekerja di dalamnya karena lingkungan tersebut memiliki dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap karyawan yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja merujuk pada konteks di mana para karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari mereka, termasuk aspek pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Lingkungan kerja adalah elemen-elemen di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja bisa dipahami sebagai semua peralatan yang dihadapi oleh seseorang dalam pekerjaannya, kondisi fisik tempat dia bekerja, dan metode kerja yang mempengaruhi hasil kerjanya, baik sebagai individu maupun dalam konteks kerja kelompok (Simanjutak, 2003). Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari (Mardiana, 2005).

Lingkungan fisik merupakan tempat kerja pegawai melakukan aktivitas. Lingkungan kerja fisika mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Lingkungan fisik sendiri mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan dan hal tersebut sangat mempengaruhi tingkah laku pekerja (Sarwono, 2005)

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan

menghasilkan sebuah *output* yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja adalah

Faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017):

- 1) Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Bau-bauan di tempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja
- 10) Keamanan di tempat kerja.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah (Isyandi, 2004):

- 1) Suhu dan kelembapan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Pencahayaan
- 4) Tingkat kebisingan
- 5) Kebersihan area kerja
- 6) Ketersediaan peralatan kerja

c. Indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik adalah (Sedarmayanti, 2017):

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Kebersihan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Keamanan
- 6) Jam kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagaiberikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Dari dua pendapat berbeda, dalam penelitian ini peneliti mengambil indikator penerangan cahaya, suhu udara, suasana kerja, keamanan, jam kerja, suasana kerja, dan fasilitas kerja

2.1.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Widodo (2015), menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi kerja. Rivai dan Sagala (2013), menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja atau penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Menurut UU Pokok Kesehatan RI No. 9 Th. 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 sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

b. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Tujuan manajemen K3 adalah (Rachmawati, 2008):

- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- 2) Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, peningkatan kesehatan, gizi tenaga kerja, perawatan, mempertinggi efisiensi, daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Tujuan keselamatan kerja adalah (Rivai & Sagala, 2013):

- 1) Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat
Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif
- 2) Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat
Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- 1) Agar setiap pekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbaiknya selektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Manuaba (2004), menyatakan bahwa penyebab kecelakaan yaitu :

- 1) Perbuatan manusia yang tidak aman
 - a) Melaksanakan pekerjaan tanpa perintah.
 - b) Menjalankan alat-alat mesin diluar ketentuan.
 - c) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja sebagaimana mestinya
 - d) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik /tidak aman
- 2) Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman, misalnya
 - a) Alat pengaman yang kurang memadai
 - b) Kurangnya pengamanan
 - c) Perencanaan proses kerja kurang

Sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari :

- 1) Tidak memakai alat-alat pelindung diri
- 2) Tidak memperhatikan posisi saat sedang bekerja
- 3) Cara penggunaan yang salah
- 4) Tata cara kerja dan ketertiban yang tidak dipatuhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain (Budiono, 2003):

- 1) Beban kerja

Beban kerja berupa beban fisik, mental, dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
- 2) Kapasitas kerja

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.
- 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikosial

d. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- 1) Tempat lingkungan kerja, yang meliputi penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, pembuangan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2) Pengaturan udara, meliputi sirkulasi udara diruang kerja
- 3) Pengaturan pencahayaan dan penerangan, meliputi pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja dan pengaturan penerangan diruang kerja.
- 4) Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- 5) Kondisi fisik pegawai, yang meliputi program jaminan kesehatan. Dimana perusahaan memberikan asuransi jaminan kesehatan kerja dan menyediakan klinik kesehatan didalam perusahaan.

2.1.3 Metode 5S

a. Pengertian Metode 5S

Setiap pemimpin organisasi di Jepang memiliki pemahaman yang mendalam tentang cara mengelola tempat kerja dan upaya untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam merawat lingkungan kerja. Seperti yang dijelaskan dalam konteks masalah, 5S adalah singkatan dari *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke*, yang dapat diartikan sebagai 5R, yaitu Rapi, Ringkas, Resik, Rajin, dan Rawat. Pada dasarnya, 5S berkaitan dengan tindakan mengatur tempat kerja dan rumah tangga. Langkah-langkah ini memiliki dampak langsung pada efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja. Program 5S dianggap sebagai dasar bagi segala program perbaikan mutu dan produktivitas, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi.

Metode 5S adalah sebuah pendekatan teknis untuk membangun dan menjaga kualitas lingkungan dalam suatu organisasi. Aplikasi metodologi 5S dalam sebuah bisnis yang merupakan bagian dari proses perbaikan

berkelanjutan diimplementasikan pertama kali pada tahun 1980 oleh Takashi Osada. Takashi Osada menjadikan 5S Practise sebagai salah satu pondasi penting bagi perusahaan. 5S menjadi filosof perbaikan berkelanjutan sebagai bagian dari perubahan budaya kerja yang lebih efektif dan efisien (Osada, 2004)

5S atau 5R telah terbukti menjadi metode yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Prinsip-prinsip dari 5R menekankan pada peningkatan organisasi tempat kerja agar lebih terstruktur, teratur, dan bersih, yang diterapkan melalui tindakan pemeliharaan dan ketekunan yang menyeluruh. Penerapan 5S ini akan memiliki dampak positif terhadap sikap kerja para karyawan perusahaan, yang pada akhirnya akan membuat mereka lebih disiplin dan terorganisir dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, hal ini juga akan memicu perkembangan rasa memiliki terhadap perusahaan di antara karyawan, merasa bahwa mereka benar-benar peduli terhadap tempat di mana mereka bekerja.

Konsep 5S terinci telah berurat berakar di Jepang dan dianggap sebagai kebijaksanaan hidup dan dilatih untuk dipraktekkan setiap hari (Gapp, 2008). 5S sering juga disebut sebagai *Kaizen*. *Kaizen* berasal dari bahasa Jepang yaitu, *Kai* yang artinya perubahan dan *Zen* yang artinya baik. Jadi, *Kaizen* memiliki arti penyempurnaan dan berkesinambungan yang melibatkan peran semua orang. Metode 5S (*Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke*) ini pertama kali muncul pada tahun 1980 an yang digagas oleh Takashi Osada. Metode 5S merupakan sebuah metode yang dapat digunakan untuk tujuan menciptakan dan menjaga kualitas lingkungan kerja dalam organisasi.

Pengertian falsafah 5S yaitu (Gaspersz, 2008):

- 1) *Seiri*, yaitu menyisihkan barang yang tidak diperlukan dengan yang perlu atau menyisihkan dan membuang barang yang tidak perlu di tempat kerja.
- 2) *Seiton* yaitu menata alat-alat kerja yang digunakan dengan rapi dan benar-benar menghilangkan kegiatan mencari agar alat-alat dapat mudah ditemukan dengan cepat.
- 3) *Seiso*, yaitu memelihara kebersihan tempat kerja.

- 4) *Seiketsu*, yaitu mempertahankan seiri, seiton, dan seiso agar dapat berlangsung terusmenerus.
- 5) *Shitsuke*, yaitu sebagai suatu kedisiplinan dan benar-benar menjadi kebiasaan, sehingga pekerja terbiasa menaati peraturan dan diadakan penyuluhan terhadap pekerja untuk bekerja secara profesional.

5S bertujuan untuk menjaga lingkungan kerja tetap aman, bersih, nyaman dan kondusif (Gurel, 2013). 5S juga memiliki hubungan yang positif terhadap kualitas dan produktivitas (Bayo, 2010).

Penerapan 5S harus mempertimbangkan konteks dan kebutuhan praktis organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada awalnya, metode 5S umumnya diterapkan dalam industri manufaktur. Namun, sesuai dengan kebutuhan, 5S juga diterapkan dalam berbagai bidang lain, seperti laboratorium dan industri perhotelan. Meskipun penerapan 5S telah terbukti berhasil, perusahaan tetap harus fokus pada perbaikan berkelanjutan, karena itulah kunci untuk mencapai tingkat mutu yang optimal.

5S adalah suatu teknik yang bertujuan untuk menjaga kualitas lingkungan di dalam sebuah perusahaan atau institusi dengan cara meningkatkan tingkat organisasinya. Teknik ini melibatkan lima langkah yang harus dijalankan secara berurutan dan dapat diimplementasikan di berbagai lokasi selama periode 6 bulan hingga 2 tahun atau hingga penerapan secara menyeluruh (Listiani, 2010)

b. Manfaat Metode 5S

Manfaat penerapan 5S secara umum, akan menghasilkan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti (Suwodo, 2012):

- 1) Meningkatkan motivasi dan kerja sama dalam tim.
- 2) Menciptakan tempat kerja yang lebih bersih, teratur, dan rapi.
- 3) Menjadikan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman.
- 4) Mengoptimalkan penggunaan ruang kerja.
- 5) Memudahkan pelaksanaan pemeliharaan rutin.
- 6) Menetapkan standar kerja yang jelas.
- 7) Mengelola persediaan secara lebih efisien.
- 8) Mengurangi biaya operasional.

- 9) Meningkatkan citra perusahaan.
- 10) Mengurangi keluhan pelanggan.

Pemeliharaan kualitas lingkungan tempat kerja yang baik akan dapat mengurangi potensi terjadinya bencana seperti kesulitan mencari dokumen penting, karyawan yang cedera karena tersandung benda yang berserakan, dan lain sebagainya. Bencana tersebut bisa jadi diakibatkan oleh ketidakteraturan dan ketidak terorganisirannya barang-barang di tempat kerja

c. Tujuan Metode 5S

Risma (2008), menyatakan bahwa tujuan dari 5S adalah:

- 1) Memberikan kesadaran kepada peserta tentang perlunya tempat kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Memberikan pengetahuan kepada peserta tentang dasar pentingnya pengelolaan tempat kerja.
- 3) Memberikan kesadaran kepada peserta tentang pentingnya peningkatan efisiensi dan produktifitas.

Tujuan yang diharapkan dengan menerapkan 5S di perusahaan adalah sebagai berikut (Osada, 2004):

- 1) Keamanan
Hampir selama puluhan tahun, kedua kata pemilahan dan penataan menjadi ciri khas pada poster-poster dan surat kabar bahkan di perusahaan-perusahaan kecil. Karena pemilahan dan penataan sangat berperan besar di dalam masalah keamanan.
- 2) Tempat kerja yang rapi
Tempat kerja yang menerapkan 5S dengan teliti tidak perlu terus-menerus membicarakan keamanan, dan kecelakaan industri yang dialaminya akan lebih sedikit ketimbang pabrik yang hanya mengutamakan peralatan dan prosedur yang sedemikian aman sehingga tidak mungkin gagal.

3) Efisiensi

Para ahli diberbagai bidang seperti, juru masak, pelukis, tukang kayu, akan menggunakan peralatan yang baik dan memeliharanya. Mereka tahu bahwa waktu yang dipergunakan untuk memelihara peralatan tidak terbuang percuma, bahkan hal itu menghemat lebih banyak waktu.

4) Mutu

Elektronika dan mesin-mesin modern memerlukan tingkat presisi dan kebersihan yang sangat tinggi, untuk menghasilkan output yang baik. Berbagai gangguan yang kecil dapat berakibat terhadap penurunan mutu dari *output* yang dihasilkan.

5) Kemacetan

Pabrik yang tidak menerapkan 5S akan menghadapi berbagai masalah kemacetan mulai dari mesin yang disebabkan kotoran yang mengendap ataupun kemacetan dalam ingatan karyawan, harus disadari bahwa ingatan seseorang bias saja salah, maka daripada itu diperlukan berbagai petunjuk yang melengkapi keterbatasan seorang manusia dalam menjalankan tugasnya.

Sasaran penerapan 5S terhadap perusahaan yaitu (Listiani, 2010):

- 1) Mewujudkan tempat kerja yang nyaman dan pekerjaan yang menyenangkan.
- 2) Melatih karyawan agar mampu mandiri dalam mengelola pekerjaannya.
- 3) Meningkatkan disiplin dalam penggunaan standar.
- 4) Mewujudkan “*Visual Factory*”.
- 5) Meningkatkan citra positif di mata pelanggan.

Apabila metode 5S diterapkan secara benar maka akan diperoleh dampak positif terhadap perusahaan yaitu (Listiani, 2010):

- 1) Setiap orang akan mampu menemukan masalah lebih cepat.
- 2) Setiap orang akan memberikan perhatian dan penekanan pada tahap perencanaan.
- 3) Mendukung cara berpikir yang berorientasi pada proses.
- 4) Setiap orang akan berkonsentrasi pada masalah-masalah yang lebih penting dan mendesak untuk diselesaikan.

- 5) Setiap orang akan berpartisipasi dalam membangun sistem yang baru.
- 6) Meminimumkan potensi terjadinya :
 - a) *Accident* (kecelakaan kerja)
 - b) *Breakdown* (gangguan kerusakan)
 - c) *Cost* (biaya)
 - d) *Defect* (produk cacat)
- 7) Meningkatkan efisiensi dan semangat kerja.
- 8) Organisasi yang siap mengikuti perubahan sesuai arahan strategi pimpinan.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul, Nama Jurnal, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Waqas A, et all, <i>Analiysis of Work Healty, Safety and Environment, International Journal of Science, Environment, 2014</i>	Lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3)	Metode 5S analisi berdasarkan waktu kerja, jumlah kecelakaan, penggunaan APD, dan tingkat keparahan kecelakaan kerja	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh kecelakaan kerja diakibatkan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang baik. Diantaranya yakni masalah pencahayaan dan kebisingan pada area kerja. Selain itu juga kurangnya kesadaran para pekerja dalam penggunaan APD.
	Rizky L, et all, <i>Analysis of occupational safety and health risk management using 5s method in electrical assembly departmentn, Jurnal of Applied Management</i>	Manajemen resiko keselamatan kesehatan kerja (K3)	Metode 5S dengan melakukan analisi dengan tujuan untuk mengetahui terkait implementasi manajemen resiko keselamatan	Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki resiko tinggi yakni pada bagian teknisi lapangan seperti bagian electrical dan change model. Perusahaan

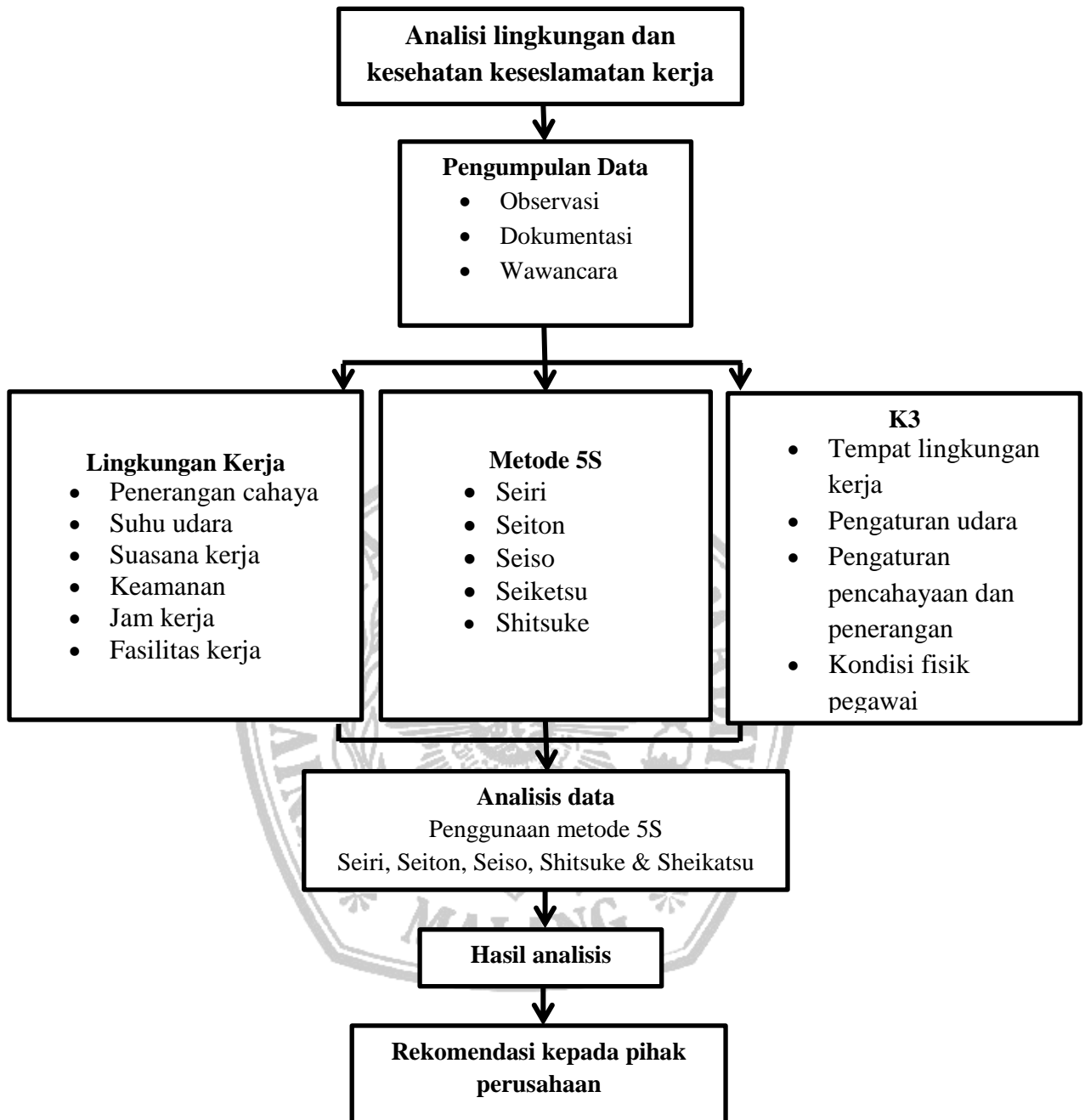
	Research 2, 2022		dan kesehatan kerja	direkomendasikan melakukan evaluasi terhadap proses kerja terutama pekerjaan dengan kategori moderate dan upaya pengendaliannya difokuskan pada kesiapan menyediakan APD lebih lengkap, sosialisasi K3, pemberian rambu K3 pada bagian mesin peralatan kerja.
	Perwira G, Analisis Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bagian Produksi dengan 5s dalam Konsep Kaizen sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di Pt.xyz, Jurnal Teknik Industri USU, 2019	Program kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Motode 5S dengan melakukan analisi pada lantai produksi	Penelitian ini menyimpulkan bahwa jam kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi kesehatan dan keselamatan para pekerja
	Nur M, Analisa Lingkungan Kerja Dan Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) (Studi Kasus: PT. Asrindo Citraseni Satria), Jurnal Teknologi SPECTA, 2019	Lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3)	Menggunakan metode FTA (metode <i>Fault Tree Analysis</i>) guna mengetahui faktor penyebab kecelakaan kerja	Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh kelalaian manusia dan lingkungan yang tersebar.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa persamaan dari penelitian diatas diantaranya yakni terkait objek yang diteliti yakni pada tempat produksi, selain itu persamaan yang selanjutnya yakni penggunaan pendekatan penelitian yang mana penelitian diatas memiliki kesamaan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, persamaan selanjutnya yakni terkait variabel penelitian yakni terkait dengan lingkungan dan kesehatan keselamatan kerja keselamatan kerja (K3). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni penggunaan metode penelitian, dimana penelitian ini menggunakan metode analisis 5S *kaizen*, perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah adanya beberapa penelitian yang menggunakan metode analisis FTA (*Fault Tree Analysis*) dalam metode analisisnya.

2.3 Kerangka Pikiran

Sugiono (2013), menyatakan bahwa kerangka pikir merupakan alur berpikir atau alur yang digunakan sebagai pola atau landasan dalam penelitian terhadap objek yang dituju. Berdasarkan pandangan diatas, maka kerangka pikir analisis lingkungan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran