

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pandemi Covid-19 saat ini telah banyak mengubah bentuk dunia kerja dan banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan agar terhindar dari penyebaran virus Covid-19, salah satunya adalah *social distancing* dan menjaga jarak dengan orang lain. Adanya pembatasan gerak sosial di era pandemi *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)* menyebabkan perubahan drastis pada dunia industri. Perusahaan dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menjaga *social distancing* ini baik bagi karyawan, maupun bagi pelanggannya. Namun, ada aspek lain yang juga harus menjadi perhatian lebih bagi perusahaan yang masih beroperasi di tengah pandemi ini, yakni keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pekerjanya. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tetap menjadi investasi utama untuk melindungi kesehatan pekerja dan memastikan kelanjutan usaha.

Perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik.

Setiap perusahaan terdiri dari orang-orang sebagai sumber daya manusia yang menjadi aset penting perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak positif perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015).

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak lepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan (K3) sewaktu bekerja. Penggunaan dan berbagai alat dan mesin di perusahaan menyebabkan karyawan tidak akan terlepas dari resiko yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Resiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan dan dimana saja, khususnya bagian produksi atau teknisi, sebab karyawan yang ada di bagian produksi atau teknisi senantiasa berinteraksi dengan alat-alat penunjang (mesin, bahan kimia, peralatan), oleh karena itu keselamatan dan kesehatan (K3) kerja karyawan memerlukan manajemen yang baik. Pada umumnya faktor-faktor yang mengakibatkan kecelakaan kerja ada dua, yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan yang tidak aman dari manusia seperti kurang kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaannya, sengaja melanggar aturan keselamatan kerja yang diterapkan, dan kurang terampilnya pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tersebut. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu ketidak amanan dari lingkungan kerja yang biasanya banyak mesin-mesin dan alat-alat penunjang lainnya, tetapi

dari banyaknya kecelakaan kerja yang telah dialami, dari faktor manusia yang banyak terjadi, karena manusia yang paling banyak berperan dalam penggunaan alat dan mesin-mesin produksi. Selain itu karyawan juga harus memiliki kondisi fisik yang sehat dan kondisi lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal. Sedangkan perawatan peralatan yang kurang baik, kelemahan peralatan yang lolos dari pemeriksaan perusahaan, pilihan bahan baku yang kurang baik dan keterampilan karyawan yang kurang memadai merupakan beberapa bagian bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Silalahi, 2004). Sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan seperti pengusaha, tenaga kerja, dan manajemen perusahaan.

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan baik oleh perusahaan maupun oleh pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) termasuk salah satu program pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Keselamatan kerja dapat memberikan rasa aman pada karyawan sehingga dapat bekerja semaksimal mungkin. Menurut (Mondy, 2010) keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek - aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, bahaya aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian anggota tubuh, pengelihan, dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat

stres emosi atau gangguan fisik. Kedua konsep tersebut dikenal dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Maka dari itu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan pekerjaan (Abidin, 2008).

Kecelakaan saat kerja sering terjadi akibat kelalaian manusia, melanggar aturan yang sudah diterapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai standar aturan keselamatan kerja. Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Di masa pandemi Covid-19 saat ini merupakan momentum bagi pengusaha dan pekerja untuk memahami tentang pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kunci penting keberlangsungan usaha dan perlindungan pekerja (www.kemnaker.go.id).

Menurut data *International Labor Organization* (ILO) pada tahun 2010 tercatat setiap tahunnya lebih dari 2 juta orang yang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja dan 270 juta kasus kecelakaan kerja pertahaun di seluruh dunia (ILO 2009 dalam ramli, 2010). Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan, Bahkan menurut penelitian *International Labor Organization* (ILO). Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 negara dengan manajemen

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang buruk. Padahal biaya yang akan di keluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012).

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123,041 kasus sementara itu sepanjang tahun 2018 mencapai 173,105 kasus dengan nominal santunan yang dibayarkan mencapai RP 1,2 Trilyun. Setiap tahunnya rata-rata BPJS Ketenagakerjaan melayani 130 ribu kasus kecelakaan kerja dari kasus ringan sampai dengan kasus-kasus yang berdampak fatal (www.bpjsketenagakerjaan.go.id). Semua ini mengindikasikan masih rendahnya aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum mendapat perhatian dan menjadi budaya di tengah masyarakat Indonesia.

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dan mempunyai potensi bahaya yang ditimbulkan oleh proses produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 05/MEN/1996 dan mengacu pada Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijadikan acuan bagi perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja maupun akibat lingkungan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi karyawan maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan

dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja ini merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Dengan adanya sebagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program program tentang kesehatan dan keselamatan kerja.

Pada dasarnya, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan memberikan perasaan aman yang membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Mangkunegara (2009) menyatakan kepuasan kerja adalah “cara pegawai mengungkapkan perasaan atas dirinya dan pekerjaannya” pegawai dapat merasa puas jika aspek-aspek pekerjaan serta aspek-aspek dirinya dapat mendukung dan sebaliknya apabila aspek-aspek di atas tidak mendukung, sehingga pegawai dapat merasa tidak puas. Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja para karyawan, maka adanya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu kebutuhan. Jadi, apabila dapat terpenuhi, maka jaminan kepuasan kerja para karyawan dapat terwujud. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun (Robbins, 2001). Kepuasan kerja dapat terbentuk salah satunya terkait dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kepuasan kerja yang

tinggi dapat menekan tingkat *turn over* karyawan pada suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi. Lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), faktor pendukung lain yang mampu memberikan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja di dalam perusahaan. Menurut Sugiyarti (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi dan lain sebagainya. Hal-hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan perusahaan. Dengan

terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut..

PT Graha Service Indonesia (GSI) adalah perusahaan rekanan dari Samsung Elektronik Indonesia dalam mengelola *service* untuk semua produk Samsung di wilayah Jawa. PT GSI berdiri pada 1 Desember 2007, perusahaan yang awalnya bernama PT Global Servis Indonesia ini memiliki wewenang penuh dalam setiap pelayanan servis dan purna jual untuk produk Samsung. Untuk area Jogja PT GSI memiliki 2 kantor cabang yaitu untuk cabang *all product* dan cabang HHP. Untuk cabang *all product* sendiri terletak di Jl. Kaliurang km 5 no. 16 sedangkan untuk cabang hhp terletak di Jl. Brigjen katamso no. Tepatnya di Jogjatronik Mall lt. 1.

PT Graha Service Indonesia (GSI) selalu aktif dalam menyediakan layanan yang profesional, efisien dan nyaman untuk konsumen dengan membuat pusat-pusat layanan yang dekat, satu merek dan satu atap (*one-stop single brand proximity centres*) Cakupan yang luas dari layanan purna jual untuk konsumen akhir berupa

bantuan, layanan perbaikan, *upgrade service* dan *warranty service*. Dengan banyaknya jumlah konsumen pengguna produk samsung hal ini dapat mengakibatkan timbulnya pekerjaan yang sangat padat dan terus menerus dalam memberikan pelayanan khususnya layanan perbaikan, hal ini ditakutkan akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan (K3) dan lingkungan kerja karyawan PT Graha Service Indonesia (GSI).

Dalam PT. Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi. Salah satu permasalahan yang ada adalah frekuensi kecelakaan kerja sebanyak total 62 kecelakaan kerja yang dialami karyawan teknisi dalam 4 tahun terakhir yaitu dari tahun 2017 hingga tahun 2020. Kecelakaan kerja yang sering terjadi masuk kategori kecelakaan atau luka ringan pada anggota tubuh karyawan khususnya pada bagian tangan. Menurut pemaparan dari salah satu teknisi, kecelakaan kerja yang terjadi dialami oleh teknisi pada saat bekerja di sebabkan karena pekerja terkena peralatan atau mesin serta tata ruang yang kurang mendukung. Gambaran kasus kecelakaan kerja pada PT. Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta dapat dilihat dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Data Kasus Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta Tahun 2017– 2020

Tahun	Total Kecelakaan Kerja
2017	10
2018	14
2019	17
2020	21
Total	62

Sumber: PT. Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta

Berdasarkan tabel kasus kecelakaan kerja diatas, terlihat dari tahun 2017 terus mengalami peningkatan jumlah kecelakaan kerja hingga tahun 2020. Pada tahun 2020 merupakan terjadinya kecelakaan kerja yang paling tinggi. Terjadi kecelakaan kerja dibagian teknisi sebanyak 21 kasus dan semuanya termasuk kategori ringan. Melihat tabel diatas maka perusahaan perlu meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mengurangi jumlah kecelakaan yang terjadi di perusahaan.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja diantaranya adalah tingkat absensi atau presensi kerja. Berikut disajikan table dibawah ini mengenai daftar kerja atau presensi kerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Daftar Absensi Karyawan PT. Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta
Periode Bulan Januari 2020 Sampai Dengan Bulan September Tahun 2020**

Bulan	Data Tidak Masuk Kerja		
	Sakit	Cuti	Alpa
Januari	4	2	-
Februari	6	2	-
Maret	7	1	-
April	8	3	-
Mei	10	3	-
Juni	7	5	-
Juli	9	4	-
Agustus	11	4	-
September	9	5	-
Total	71	29	-

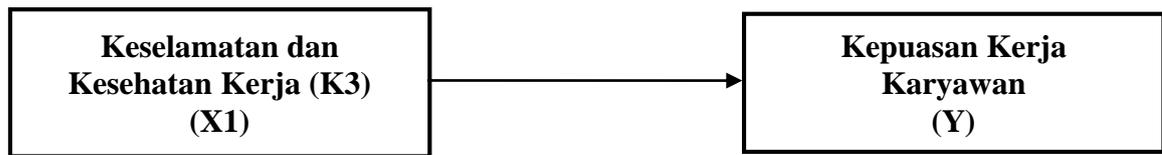
Sumber: PT. Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta

Berdasarkan tabel absensi karyawan diatas menunjukkan bahwa absensi kerja di PT. Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta periode bulan Januari 2020 sampai dengan bulan September tahun 2020 dengan jumlah karyawan yang

dinyatakan sakit sebanyak 71 orang dan karyawan yang dinyatakan cuti sebanyak 29 orang sedangkan karyawan yang dinyatakan alpa tidak ada. Dalam beberapa bulan terakhir terjadi peningkatan jumlah karyawan yang sakit, dimana absensi karyawan karena sakit terbesar terjadi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 11 Karyawan.

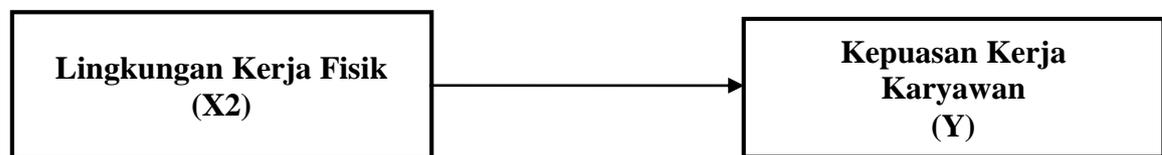
Dengan demikian, berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa absensi kerja karyawan periode bulan Januari 2020 sampai dengan bulan September tahun 2020 cenderung stabil dikarenakan adanya kenaikan pada jumlah karyawan yang sakit dan karyawan yang cuti dalam beberapa bulan terakhir. Dibandingkan dengan awal tahun 2020, jumlah karyawan yang sakit dan jumlah karyawan yang cuti pada pertengahan tahun 2020 mengalami kenaikan. Hal tersebut terjadi kemungkinan bahwa kepuasan kerja karyawan masih kurang begitu baik.

Untuk dapat menjangkau permasalahan yang ada terutama dari segi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang ada pada PT Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta, maka penulis fenomena yang telah dijabarkan oleh peneliti akan dipecahkan dengan empat model penelitian seperti gambar 1.1, gambar 1.2, gambar 1.3 dan gambar 1.4 dibawah ini:



Gambar 1.1

Model Penelitian Pertama Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



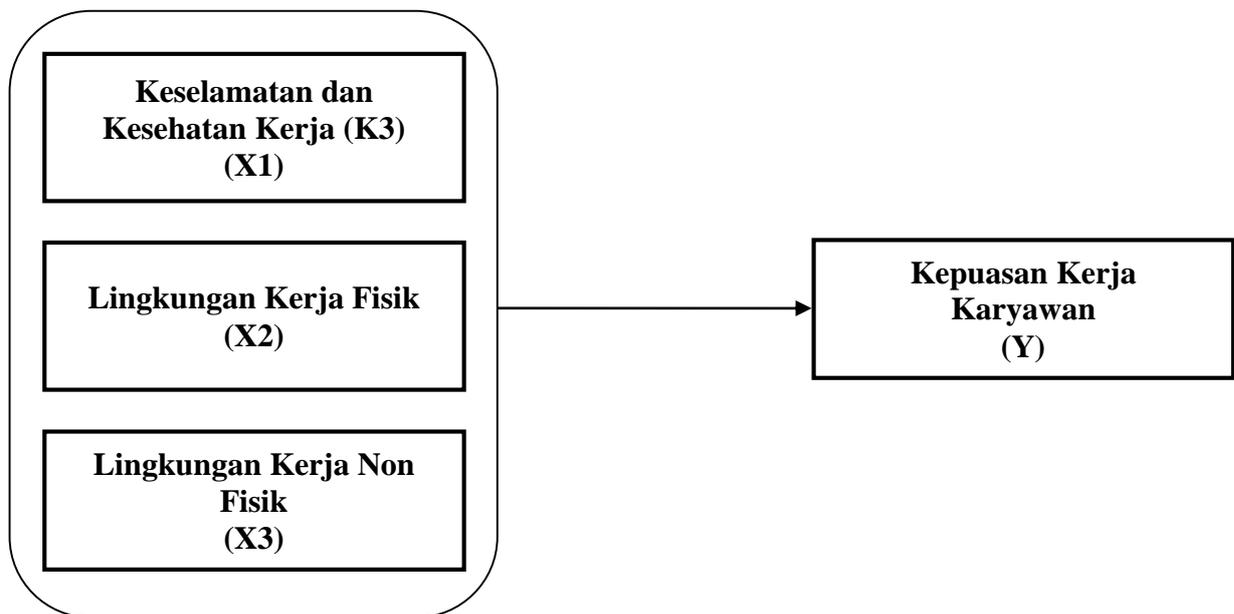
Gambar 1.2

Model Penelitian Kedua Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Gambar 1.3

Model Penelitian Ketiga Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Gambar 1.4

Model Penelitian Keempat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mencapai kinerja perusahaan yang unggul dan kompeten dalam segala bidang, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama pada keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik. Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Graha Service Indonesia (GSI) Yogyakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh dimensi lingkungan kerja secara parsial terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan dimensi lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.
- 1.2.4 Diantara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan dimensi lingkungan kerja manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.
- 1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.

- 1.3.4 Untuk menganalisis diantara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian meliputi:

1.4.1. Manfaat Akademis

- 1.4.1.1. Sebagai perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta aspek lingkungan kerja dan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja di PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.
- 1.4.1.2. Penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan juga diharapkan dapat menjadi referensi atau pedoman bagi penelitian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Praktis

- 1.4.2.1. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai evaluasi langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dikaitkan dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja di PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.

1.4.2.2. Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam rangka penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan juga pada penerapan lingkungan kerja. Dengan demikian, diharapkan kepuasan karyawan akan semakin baik.

1.4.2.3. Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk merancang strategi dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Variabel penelitian yang digunakan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan dimensi lingkungan kerja, dimana dimensi lingkungan kerja terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1.5.2. Wilayah dalam penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.

1.5.3. Penelitian ini dilakukan di PT Graha *Service* Indonesia (GSI) Yogyakarta.