

**LINGKUNGAN KERJA PADA PT. SUMBER GRAHA  
SEJAHTERA (SGS) LUWU**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan Oleh :**

**Helsa Salwa Salmuddin**

17 0403 0086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
IAIN PALOPO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

**2021**

**LINGKUNGAN KERJA PADA PT. SUMBER GRAHA  
SEJAHTERA (SGS) LUWU**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan Oleh :**

**Helsa Salwa Salmuddin**

17 0403 0086

**Pembimbing :**

**1. Nurdin Batjo, S.Pt.,M.M.,M.Si**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Helsa Salwa Salmuddin  
NIM : 17 0403 0086  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi/ tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi/tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang saya di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**IAIN PALOPO** Palopo, 27 September 2021

Yang membuat pernyataan,



Helsa Salwa Salmuddin

NIM : 17 0403 0086

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Lingkungan Kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS LUWU) yang ditulis oleh Helsa Salwa Salmuddin Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0086, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 1 Oktober 2021 Miladiyah bertepatan dengan 24 Safar 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 12 Oktober 2021

### TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M Ketua Sidang
2. Muzayyanah Jabani, ST., M.M Penguji I
3. Edi Indra Setiawan, SE, M.M Penguji II
4. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. Pembimbing



Mengetahui:

IAIN PALOPO  
IAIN PALOPO

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Ramlah M., M.M.  
NIP. 19610288 199403 2 001

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Muzayyanah Jabani, ST., MM  
NIP. 19750104 200501 2 003

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَلُمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى عَلِيٍّ مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ مُحَمَّدًا.

Puji syukur kehadiran Allah swt, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul: “Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu”. Ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S.1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Shalawat serta salam kepada Rasulullah saw, para sahabat dan keluarganya yang telah memperkenalkan ajaran agama Islam yang mengandung aturan hidup untuk mencapai kebahagiaan serta kesehatan di dunia dan di akhirat, Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak mendapatkan kesulitan serta hambatan, akan tetapi penuh kesabaran, usaha, doa serta bimbingan/bantuan dan arahan/dorongan dari berbagai pihak dengan penuh kesyukuran skripsi ini dapat terwujud sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu, dengan penuh ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya ditunjukkan kepada Orang Tua kandung tercinta Ayah **Salmuddin** dan Ibu **Helmi** yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang selalu mendoakan

penulis setiap waktu, memberikan semangat dan dukungannya, mudah-mudahan segala amal budinya diterima Allah swt dan mudah-mudahan penulis dapat membalas budi mereka Amindan tak terhingga serta penghargaan yang seikhlas-ikhlasnya, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M, dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Muhaemin,M.A.
2. Dr. Hj. Ramlah M, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, beserta wakil Dekan I,II, dan III fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo
3. Muzayyanah Jabani, ST.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo, beserta Staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si, selakupembimbing yang telah memberikan bimbingan,masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Muzayyanah Jabani, ST.,MM dan Edi Indra Setiawan, S.E.,M.M selaku Dosen Penguji I dan Dosen Penguji II yang telah banyak memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Adzan Noor Bakri, SE,Sy., MA selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan-arahan akademik kepada penulis.
7. Seluruh Dosen dan Staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang,S.Ag.,M.Pd selaku Kepala Unit Perpustakaan, beserta Karyawan/i dalam ruang lingkup IAIN Palopo yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

9. Kakak-kakak tersayang, Adik-adikku tersayang, Kakek Nenek dan seluruh keluarga yang telah mendo'akan penulis.
10. Kepada Bapak Alamsyah dan Bapak Irsyad selaku team K3 PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian serta wawancara .
11. “Buku Harianku” saudara-saudari cantik yang saling memberi semangat satu sama lain terutama dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman MBS B angkatan 2017, serta teman-teman mahasiswa manajemen bisnis syariah angkatan 2017 yang sama-sama berjuang dalam penyelesaian studi.
13. Kepada teman-teman UKM PSM Pandawa IAIN Palopo yang juga selalu memberi semangat kepada penulis, dan seluruh teman-temanku semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan banyak terimakasih atas ilmu, solusi, semangat, dan materi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai akhir.

Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan dan ketegangan namun dapat dilewati dengan baik, karena selalu ada dukungan dan motivasi yang tak terhingga dari berbagai pihak. Semoga Allah Swt, senantiasa menjaga dan meridhoi setiap langkah kita sekarang dan selamanya. Aamiin.

Palopo, 2021

Peneliti

**IAIN PALOPO**

HELSA SALWA SALMUDDIN

NIM: 17 0403 0086

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Pedoman Transliterasi Arab Latin pada penulisan skripsi ini mengacu pada hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣ	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye



*Hamzah* (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	A dan I
و	<i>Fathah dan wau</i>	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *haula*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ ...   آ...	<i>Fathah dan Alif atau ya</i>	Ā	A dengan garis di atas
إِ	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	I dan garis di atas

وُ	<i>Ḍammah dan wau</i>	Ū	U dan garis di atas
----	-----------------------	---	---------------------

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, dan *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik menjadi *â*, *î*, dan *û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh :

مَات : mâtâ

رَمِي : ramâ

يَمُوتُ : yamûtu

#### 4. *Ta marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *Fathah*, *Kasrah* dan *Ḍammah* transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang terakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rawdâh al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَيْدِيَّةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

#### 5. *Syaddah (Tasydîd)*

*Syaddah* atau *Tasydîd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah *Tasydîd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang di beri tanda *syaddah*.

Contoh :

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjāīnā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعْمٌ : *nu'ima*

عُدُوْ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan di dahului oleh huruf kasrah, maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah*(i).

Contoh :

عَلِيٌّ : *'alī* (bukan *'aly* atau *'aliyy*)

عَرَبِيٌّ : *'arabi* (bukan *'arabiyy* atau *'araby*)

## 6. Kata sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qomariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh :

الشَّمْسُ : *Al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *Al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *Al-falsafah*

الْبِلَادُ : *Al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh :

تَأْمُرُونَ : ta'murūna

النَّوْءُ : al-nau'

سَيِّئٌ : syai'un

أُمِرْتُ : umirtu

## 8. Penulisan Bahasa Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kataistilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan Bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan Bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

*Fīzilāl al-Qur'ān*

*Al-Sunnah qabl al-tadwīn*

*Al-'Ibārāt bi 'umūm al-laḥẓ lā bi khusūṣ al-sabab*

#### 9. *Laḥẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh :

دِينُنَا اللهُ : *dīnullāh*

بِالله : *billāh*

Adapun *ta marbūṭah*di akhir kata yang disandarkan kepada *Laḥẓ al-Jalālah*ditransliterasikan dengan huruf [t].

Contoh :

هُمُفِيَرَحْمَةِالله *hum fi raḥmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*) dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) yang berlaku. Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama dalam permulaan kalimat.

Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata

sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan(CK,DP,CDK dan DR).

Contoh :

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan*

*Ṣyahru Ramaḍān al-laẓī unẓila fih al-Qur'ān*

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-munqiz min al-Ḍalāl



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	1
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN DAN SINGKATAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR AYAT .....	xvii
DAFTAR HADIS .....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
1. Manfaat Teoritis.....	5
2. Manfaat Praktis .....	5
BAB II KAJIAN TEORI .....	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Landasan Teori.....	13
1. Lingkungan Kerja .....	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
b. Faktor Lingkungan Kerja.....	15
c. Jenis Lingkungan Kerja .....	26

d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	26
C. Kerangka Pikir .....	27
BAB III METODE PENELITIAN .....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
C. Informan Penelitian.....	30
D. Definisi Istilah.....	31
E. Data dan Sumber Data .....	32
F. Teknik Pengumpulan Data.....	33
G. Keabsahan Data .....	34
H. Analisis Data.....	36
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA .....	38
A. Deskripsi Data.....	38
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	38
2. Sejarah Perusahaan .....	40
3. Fasilitas dan Peralatan.....	41
B. Hasil Penelitian .....	44
1. Proses Kegiatan / Produksi .....	44
2. Alur Produksi.....	50
3. Lingkungan Kerja .....	52
BAB V PENUTUP .....	62
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	68



## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al Baqarah/2 ayat 195..... 18



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang bekerja keras ..... 28



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
Tabel 4.1 Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tentang Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 4.2 Laporan Hasil Uji Mengenai Udara Lingkungan Kerja .....	53
Tabel 4.3 Tanggapan informan (Suhu) .....	53
Tabel 4.4 Suhu Pabrik .....	55
Tabel 4.5 Laporan Hasil Uji Mengenai Kebisingan .....	56
Tabel 4.6 Tanggapan Informan (Kebisingan) .....	57
Tabel 4.7 Tanggapan Informan (Keamanan) .....	58
Tabel 4.8 Tanggapan Informan (Kebersihan) .....	59
Tabel 4.9 Tanggapan Informan (Penerangan) .....	60



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Masker N 95 .....	20
Gambar 2 2 Masker Gas/Respirator Tunggal.....	22
Gambar 2 3 Masker Gas/Respirator Kombinasi .....	22
Gambar 2 4 Sumbat Telinga (Earplug).....	25
Gambar 2 5 Tutup Telinga.....	25
Gambar 2.6 Kerangka Pikir .....	28
Gambar 4.1 Alur Proses Line Face Back.....	50
Gambar 4 2 Alur Proses Line Core      Gambar 4 3 Alur Proses Line Plywood.....	51



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	68
Lampiran 2 Hasil Cek Turnitin .....	69
Lampiran 3 Riwayat Hidup.....	66



**IAIN PALOPO**

## ABSTRAK

**Helsa Salwa Salmuddin, 2021.** *“Lingkungan Kerja Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu”* Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurdin Batjo, S.Pt. M.M., M.Si.

Skripsi ini membahas tentang Lingkungan Kerja Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja yang layak bagi karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Instrument yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur dan angket yang menggunakan skala kepuasan dengan penilaian bahwa (1) Lingkungan Kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu telah dikategorikan cukup baik. Suhu dan Kebisingan masih perlu diperhatikan dan alat pelindung diri (APD) yang pembagiannya tidak merata dan perlu diperhatikan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu

**IAIN PALOPO**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan, meskipun peran dan fungsi tenaga kerja telah digantikan oleh mesin-mesin industri. Namun nyatanya hingga saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor penting dalam menentukan proses produksi. Oleh karena itu, setiap perusahaan berharap agar setiap karyawan dapat bekerja secara efektif. Era kesejagadan yang terjadi saat ini membuat praktik bisnis menjadi sangat dinamis dan memiliki perubahan yang cepat, hal ini menjadi tantangan bagi para pelaku bisnis. Dunia bisnis dituntut harus adaptif terhadap perubahan ini. Kegagalan dalam merespon lingkungan akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan, bahkan kehancuran organisasi.<sup>1</sup>

Keberhasilan perusahaan tercermin dari hasil kerja setiap orang di perusahaan, dan hasil kerja akan mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.. Dengan peningkatan efisiensi kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan perusahaan. Dari segi tenaga kerja, produktivitas yang tinggi akan meningkatkan upah yang diperoleh, bagi dunia usaha produktivitas tenaga

---

<sup>1</sup> Druckman, D. and Jarome E. Enhancing Organizational Performance, (2017) : 8, <http://www.nap.edu/catalog/5128.html>.

kerja memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan peningkatan pendapatan nasional bagi pemerintah. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan yang sangat menentukan, karena jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya<sup>2</sup>

Efisiensi kerja seorang karyawan merupakan hasil dari kondisi kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Syaratnya adalah karyawan mau bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Untuk meningkatkan produktivitas sosial karyawan, mereka mengandalkan banyak variabel yang mempengaruhi karyawan. Salah satu variabel untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan perusahaan adalah menyediakan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan, didukung oleh kondisi fisiknya sendiri; lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan karyawan tersebut, dan dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan karyawan tersebut. seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, keberhasilan tempat kerja, dan apakah peralatan kerja tersebut memadai. Karena lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan, maka lingkungan kerja perusahaan perlu diperhatikan.<sup>3</sup>

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menurunkan

---

<sup>2</sup> Gomes, Faustino C. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta, 2016) : 2

<sup>3</sup> Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara



kinerja karyawan. Jika personel terkait dapat melaksanakan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dianggap baik. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi kerjanya, misalnya AC dan pencahayaan yang memadai.

PT. Sumber Graha Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Samko Timber Group sebagai produsen Kayu Lapis & Tripleks. PT. Sumber Graha Sejahtera adalah bisnis yang bergerak di bidang Kayu Lapis & Tripleks – Produsen. Bisnis ini berlokasi di Jl. A. Maradang Kecamatan Bua Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan.

PT. Sumber Graha Sejahtera telah melalui transformasi brand dan mengemas ulang produk dalam brand “Sampoerna Kayoe”. Identitas utama brand terangkum jelas dalam tagline, “Unlimited Possibilities”, karena PT. Sumber Graha Sejahtera berupaya membuka peluang tanpa batas dalam solusi produk kayu seiring perjalanan untuk tumbuh dan berkembang secara internasional. Tumbuh dalam nilai filosofi Sampoerna, kami merangkul “Anggarda Paramita”, yang berarti “Menuju Kesempurnaan”, sebagai pedoman hidup dan mengamalkan filsafat “Tiga Tangan” dimana PT. Sumber Graha Sejahtera menghargai kolaborasi dengan pemangku kepentingan dalam semua kemitraan.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mendapatkan informasi dari beberapa karyawan yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera kurang bagus dikarenakan suhu di tempat kerja lumayan panas, dan suara bising mesin mengganggu konsentrasi karyawan dan itu dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT Sumber Graha Sejahtera. Peneliti tertarik untuk melakukan kajian tentang “ **Lingkungan Kerja Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu**”.

#### **B. Batasan Masalah**

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas perlu batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada karyawan dan staff PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu
2. Lingkungan kerja fisik dalam hal penerangan, suhu, kebersihan, keamanan, dan suara.
3. Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dalam merencanakan dan menjalankan pekerjaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan kerja pada karyawan PT. Sumber Graha sejahtera?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT.

Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu

#### **2. Manfaat Praktis**

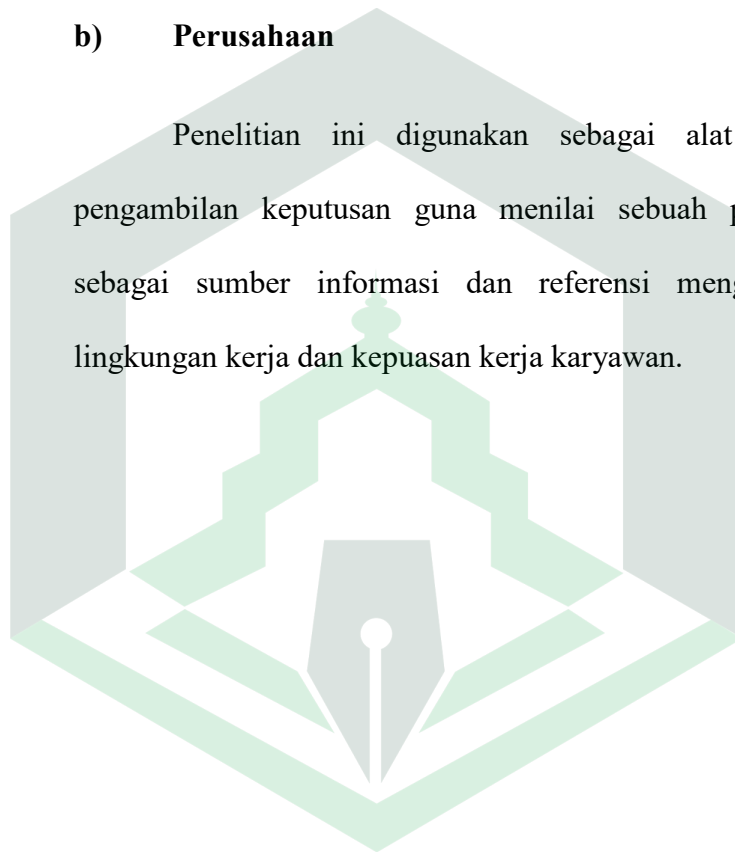
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi :

**a) Mahasiswa**

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi dalam pemahaman mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

**b) Perusahaan**

Penelitian ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan guna menilai sebuah perusahaan dan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai relevansi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.



**IAIN PALOPO**

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dan acuan oleh penulis dalam menyusun penelitian selain itu juga menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini adapun contoh penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Tema Penelitian	Jenis Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rinda Rahayu, (2019). <sup>4</sup>	Lingkungan Kerja dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan	Kuantitatif	Wawancara dan membagikan kuesioner	Hasil Penelitian yang telah dilaksanakan dimana secara parsial Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas

<sup>4</sup> Rahayu, R. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). (2019).

2. Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016)<sup>5</sup> Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kuantitatif Survey Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik
3. Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo (2018)<sup>6</sup> Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kuantitatif Angket dan dokumentasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan

<sup>5</sup> Syafii, Mochamad, and Tety Lindawati. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik." *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)* 5.2 (2016): 133-146.

<sup>6</sup> Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. "Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8.1 (2018).

- |    |   |   |                                      |  |
|----|---|---|--------------------------------------|--|
| 4. | Satria Teguh Santosa, Wahyu Hidayat, Sendhang Nurseto (2015) <sup>7</sup> | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja | Kuantitatif dan kualitatif Kuesioner | akan semakin meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.                      |
| 5. | Tetiana Ovia Rahayu, (2019) <sup>8</sup>                                  | Lingkungan Kerja  | Kuantitatif Kuesioner                | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan penelitian penulis bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. |
| 6. | Firdaus, Rahmi  | Pengaruh Motivasi Dan   | Kuantitatif kuesioner                | Hasil penelitian ini   |

<sup>7</sup> Santosa, Satria Teguh, Wahyu Hidayat, and Sendhang Nurseto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4.4 (2015): 114-121.

<sup>8</sup> Tetiana, Ovia Rahayu. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019. Diss. *Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*, 2019. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/622/>

Widyanti,  
dan  
Khuzaini  
(2018).<sup>9</sup>  
Lingkungan  
Kerja  
Terhadap  
Kinerja  
Karyawan

menunjukkan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tanjung Selatan Makmur Jaya lebih besar daripada penelitian Asriyanto (2013) yang membuktikan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.Kalika Integraha Semarang sebesar 43,8%. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja pada

7. Muhammad Asril Arilaha, Ruslan A. Kamis, Tanti Erma Pratiwi (2018).<sup>10</sup> Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kuantitatif Kuesioner

<sup>9</sup> Firdaus, Rahmi Widyanti, dan Khuzaini . "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 4.1 (2017): 86-98.

<sup>10</sup> Arilaha, Muhammad Asril. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku Pltd Kayu Merah Pt. Pln (Persero) Cabang Ternate." *Jurnal Manajemen Sinergi* 5.2 (2019).



					<p>Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate. Maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Pengujian secara bersama sama menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan</p>
8.	Siti Maisyarah (2019). <sup>11</sup>	Pengaruh Kepemimpin an Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	kuantitatif	Kuesioner dan dokumentasi	

IAIN PALOPO

<sup>11</sup> Maisyarah, Siti. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P2KK V (Paguyuban Pekerja Kayu Kaparan) Di Alalak Selatan Banjarmasin*. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021.

9. Chairul Anam, (2016). Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja kuantitatif Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variable pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Variable kedua yang digunakan di penelitian ini berbeda dengan variable kedua yang saya gunakan. Dan juga metode penelitian yang digunakan berbeda.



IAIN PALOPO

10. Sef Afif Lingkungan Kuantitatif Dalam Variable kedua  
Setiawan. Kerja dan penelitian ini, yang  
(2018).<sup>12</sup> Motivasi Kerja lingkungan digunakan  
berbeda  
berpengaruh positif dan dengan yang  
signifikan terhadap produktivitas saya gunakan.  
kerja karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih

<sup>12</sup> Afif Setiawan, Sef. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. Diss. *IAIN SALATIGA*, 2018.

<http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3200/>

banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.<sup>13</sup>

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.<sup>14</sup>

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan. Sekalipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, lingkungan kerja tersebut secara langsung akan mempengaruhi karyawan yang melakukan produksi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan karyawan yang tidak sesuai dapat menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan .<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Pegi P. *Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.1, No.4, 2155 (2017).*

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>16</sup>

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu pekerjaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.<sup>17</sup>

### **b. Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu :

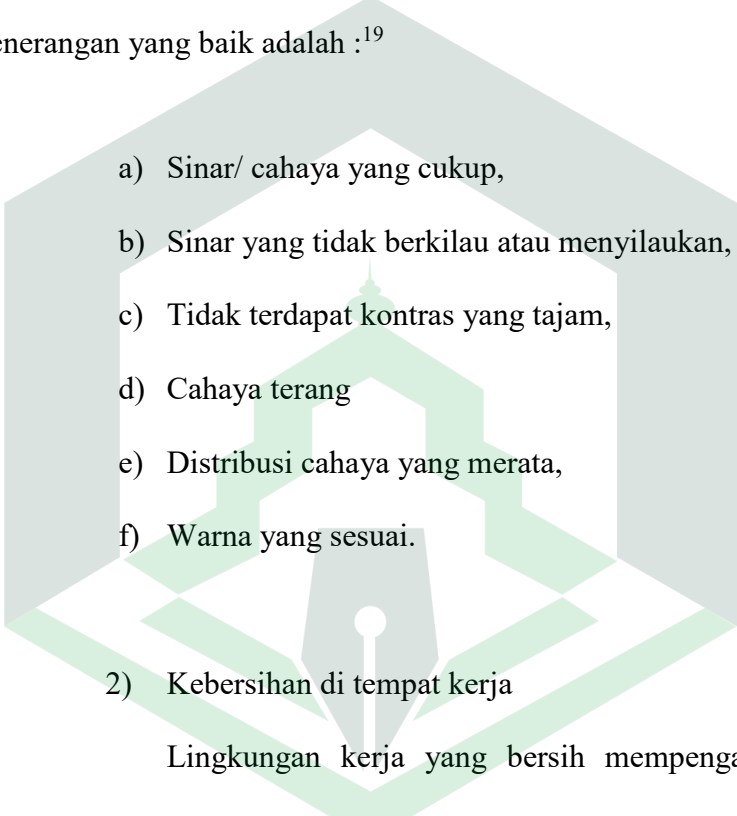
#### 1) Penerangan cahaya di tempat kerja

Dalam hal ini pengertian penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan tenaga surya. Saat

<sup>16</sup> Pegi P. *Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.1, No.4, 2166*

<sup>17</sup> Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. "Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8.1 (2018).22 (diakses pada tanggal 8 juni 2021)

menjalankan tugasnya, karyawan biasanya membutuhkan pencahayaan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang membutuhkan tingkat ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.<sup>18</sup> Salah satu factor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada karyawan ialah adanya penerangan yang baik. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik adalah :<sup>19</sup>

- 
- a) Sinar/ cahaya yang cukup,
  - b) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan,
  - c) Tidak terdapat kontras yang tajam,
  - d) Cahaya terang
  - e) Distribusi cahaya yang merata,
  - f) Warna yang sesuai.
- 2) Kebersihan di tempat kerja

Lingkungan kerja yang bersih mempengaruhi semangat kerja karyawan, yang merupakan salah satu faktor yang diinginkan setiap perusahaan. Jika perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Jika lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa senang, dan kesenangan yang

<sup>18</sup> <https://ardanakonsultan.com/artikel/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/> (diakses pada tanggal 30 mei 2021)

<sup>19</sup> Sofjan Assauri, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi 4 (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2018), 66 (diakses pada tanggal 7 juni 2021)

dirasakan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan antusias.

Surah Al Baqarah ayat 151

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ  
وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ<sup>20</sup>

Terjemahannya:

"Sebagaimana Kami telah mengutus kepadamu seorang Rasul (Muhammad) dari (kalangan) kamu yang membacakan ayat-ayat Kami, menyucikan kamu, dan mengajarkan kepadamu Kitab (Al-Quran) dan Hikmah (Sunnah), serta mengajarkan apa yang belum kamu ketahui."

Maksud dari ayat tersebut ialah Allah SWT memberitahu kepada kita semua bahwa islam itu ada untuk mensucikan diri kita, maka dari itu kita sebagai umat muslim harus terus mengingat utuk mensucikan diri dengan perlu menjaga kebersihan.

Untuk mewujudkan tempat kerja yang bersih penanganan sanitasi sangat berkaitan erat dengan :

- a) Pengelolaan kotoran manusia (feces), merupakan hal utama yang harus diperhatikan khususnya dalam hal penyediaan sarana

<sup>20</sup> Alquran dan hadist online  
<https://tafsirq.com/2-al-baqarah/ayat-195> (diakses pada tanggal 13 agustus 2021)

pembuangan tinja (jamban), agar lingkungan tidak menjadi media bagi serangga vektor penyakit bersarang dan lingkungan bebas dari bau.

b) Pengelolaan air limbah, perlu penanganan yang lebih baik agar tidak terjadi pengotoran yang mengakibatkan lingkungan sekitar menimbulkan bau dan sarang bagi serangga serta binatang pengerat.

c) Pengelolaan sampah, perlu penanganan yang dimulai dari sumber sampah agar proses pemilahan, pengangkutan dan pemanfaatan menjadi lebih mudah dan lingkungan menjadi bersih.<sup>21</sup>

### 3) Keamanan di tempat kerja

Jika situasi perusahaan aman, maka akan mampu menciptakan kedamaian. Dalam hal ini, keselamatan mengacu pada keselamatan milik pribadi karyawan, seperti kendaraan karyawan. Selama bekerja, pegawai yang bersangkutan tidak dapat secara langsung mengawasi kendaraannya. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan tempat kerja dapat dilakukan oleh petugas keamanan, atau dengan memasang cctv untuk memantau lingkungan keselamatan tempat kerja.

### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang memadai sangat diperlukan bagi karyawan terutama di ruang kerjanya. Karena ventilasi yang cukup dapat membuat karyawan merasa segar, sebaliknya ventilasi yang buruk akan menimbulkan rasa gerah, dan karyawan mudah

---

<sup>21</sup> Jamaluddin Ramlan Sumihardi, *Sanitasi Industri dan K. Edisi Tahun 2018*. hal. 8



mengalami kelelahan..<sup>22</sup> Negara dengan dua musim seperti Indonesia, rekomendasi tersebut perlu mendapat koreksi. Suhu yang nyaman di dalam ruang kerja untuk orang Indonesia adalah antara 22-26 oC; kecepatan udara 0.2 m/det; kelembaban antara 40-50 %; perbedaan suhu permukaan < 4 oC.<sup>23</sup>

Menurut WHO ukuran debu partikel yang dapat membahayakan berkisar 0,1-5 atau 10 mikron, sedangkan Departemen Kesehatan RI mengisyaratkan bahwa ukuran debu yang membahayakan berada pada rentang 0,1-10 mikron. Debu kayu dapat dihasilkan melalui proses mekanik seperti penggergajian, penyerutan dan penghalusan (pengamplasan). Debu kayu di udara dapat terhirup dan mengendap dalam organ pernapasan tergantung dari diameter dan bentuk partikel melalui mekanisme antara lain sedimentasi, impaksi, inersial dan difusi.<sup>24</sup>

Perusahaan wajib menyediakan APD secara cuma-cuma bagi karyawan ataupun orang lain yang memasuki tempat kerja. Namun karyawan juga memiliki kewajiban untuk memakai APD yang telah disediakan perusahaan sesuai dengan potensi bahaya dan risiko di tempat kerja. Alat Pelindung Diri (APD) yang disediakan harus layak

---

<sup>22</sup> Abdul G. dan Misbahuddin A. (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol.1, No.2, 1

<sup>23</sup> Manullang, Anindyka Lamhot Edward, and Naniek Utami Handayani, 2015.. "Evaluasi Pencahayaan, Kebisingan, Temperatur, dan Getaran Pada Line 3 PT South Pasific Viscose." *Industrial Engineering Online Journal* 4.3

<sup>24</sup> Nafisa, Rr Sarah Fadhilah, Tri Joko, and Onny Setiani. "Hubungan paparan debu kayu di lingkungan kerja terhadap gangguan fungsi paru pada pekerja di PT. Arumbai Kasembadan, Banyumas." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)* 4.5 (2016): 179 (diakses pada tanggal 8 juni 2021) <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/14507>

pakai dan memenuhi standar yang berlaku (SNI). Perusahaan wajib mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja. Pengusaha atau Pengurus juga wajib melaksanakan manajemen APD di tempat kerja.

Secara umum, jenis alat pelindung pernafasan yang banyak digunakan di perusahaan-perusahaan antara lain :<sup>25</sup>

a) Masker : alat ini digunakan untuk mengurangi paparan debu atau partikel-partikel yang masuk ke dalam saluran pernafasan.

Gambar 2 1 Masker N 95



Masker debu terdiri dari beberapa jenis. Perlu diperhatikan pada saat pemilihan masker debu yang tepat, agar efisien dan efektif dalam pengadaannya. Masker debu terdiri dari 3 seri yaitu seri N, R, dan P.

Pemilihan serinya bergantung pada keadaan sebagai berikut :

(1) Jika tidak terdapat partikel minyak dalam lingkungan kerja, dapat digunakan filter dari setiap seri (yaitu seri N, R, atau P).

<sup>25</sup> Tarwaka. *Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. II ed. Surakarta: Harapan Press Surakarta; 2019.

(2) Jika terdapat partikel minyak (misalnya pelumas, cairan pemotong logam, gliserin) di lingkungan kerja, gunakan filter seri R atau P. Filter seri N tidak dapat digunakan jika terdapat partikel minyak di lingkungan kerja.

(3) Jika terdapat beberapa jenis partikel minyak di lingkungan kerja, gunakan hanya filter seri P.

Pemilihan efisiensi filter (yaitu, 95%, 99%, atau 99,97%) tergantung pada seberapa banyak kebocoran filter dapat diterima. Efisiensi saringan yang lebih tinggi berarti kemampuan untuk menyaring partikel lebih besar (NIOSH, 2007).

b) Respirator : alat ini digunakan untuk melindungi pernafasan dari paparan debu, kabut, uap logam, asap dan gas-gas berbahaya. Jenis respirator ini antara lain :

(1) Chemical Respirator

Merupakan *cartridge* respirator terkontaminasi gas dan uap dengan toksisitas rendah.. *Cartridge* ini berisi *adsorban* dan carbon aktif, arang dan *silica gel*. Sedangkan *canister* digunakan untuk mengadsorpsi klor dan gas atau uap zat organik.

(2) Mechanical Filter Respirator

Alat pelindung ini berguna untuk menangkap partikel-partikel zat padat, debu, kabut, uap logam, dan asap. Respirator ini biasanya dilengkapi dengan filter yang berfungsi untuk menangkap debu dan kabut dengan kadar kontaminasi udara yang tidak terlalu tinggi atau

partikel yang tidak terlalu kecil. Filter pada respirator ini terbuat dari fiber glass atau wol dan serat sintetis yang dilapisi dengan resin untuk member muatan pada partikel.

**Gambar 2 2 Masker Gas/Respirator Tunggal**



**Gambar 2 3 Masker Gas/Respirator Kombinasi**



**IAIN PALOPO**

Dengan mengenakan alat pelindung diri (masker) diharapkan pekerja terlindungi dari kemungkinan terjadinya gangguan pernafasan akibat terpapar udara yang kadar debunya tinggi. Walaupun demikian, tidak ada jaminan bahwa dengan mengenakan masker, seorang pekerja di

industri akan terhindar dari kemungkinan terjadinya gangguan pernapasan.<sup>26</sup>

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Bunyi ribut atau bising ini perlu dipertimbangkan, karena dapat mengganggu kesenangan kerja, merusak pendengaran pekerja dan menimbulkan komunikasi yang salah. Dalam hal ini bunyi ribut atau bising sering disebut suara yang tidak diinginkan.<sup>27</sup> Meningkatnya tingkat kebisingan yang ditimbulkan oleh berbagai aktivitas manusia di lingkungan industri akan menimbulkan gangguan kebisingan. Dampak kebisingan adalah dampak psikologis pada manusia (kebisingan dapat menimbulkan getaran, gangguan, dan mengganggu perhatian), mengganggu komunikasi dalam percakapan, kemudian menjelaskan hasil kerja dan keselamatan kerja, dan dampak fisik (kebisingan dapat menyebabkan gangguan pendengaran dan nyeri. ). tingkat yang sangat tinggi).

Ambang batas kemampuan yang direkomendasikan oleh *occupational Safety and Healty Administration (OSHA)* dan organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dan mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-51/Men/1999, tentang baku mutu tingkay kebisingan,

---

<sup>26</sup> Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan keempat ed. Jakarta: Erlangga; 2019

<sup>27</sup> Sofjan Assauri, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi 4 (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998) 70.

yaitu intensitas bising rata-rata tidak lebih dari 85dB selama 8jam perhari atau 40 jam perminggu.<sup>28</sup>

Alat Pelindung Telinga atau earplug adalah jenis pelindung telinga yang dipasang secara langsung kekanal atau saluran telinga, dan terbuat dari karet, plastik, atau cotton . Alat pelindung telinga yang digunakan adalah earplug pre - molded yang terbuat dari karet.<sup>29</sup> Gangguan kebisingan yang paling menonjol adalah pengaruhnya terhadap alat pendengaran atau telinga, yang dapat menimbulkan ketulian yang bersifat sementara hingga permanen. Terjadinya ketulian akibat bising ini tidak terjadi dalam seketika, tetapi tergantung dari macam dan lama suara serta faktor-faktor lain. Prosesnya bias dimulai dari tingkat yang ringan sampai menjadi berlarutlarut yaitu tuli menetap.

Salah satu jenis APD adalah Alat Pelindung Telinga, yang digunakan untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya kebisingan di tempat kerja. Dibedakan oleh 2 jenis yaitu : sumbat telinga (earplug) dan tutup telinga (earmuff). Ear plug adalah jenis pelindung telinga yang dipasang secara langsung ke kanal atau saluran telinga. Earplug mempunyai beberapa konfigurasi dan terbuat dari karet, plastik atau cotton. Tepat atau tidaknya pemasangan tergantung pada kemampuan

---

<sup>28</sup> Saputra, Agus Jaya. *Analisis Kebisingan Peralatan Pabrik Dalam Upaya Peningkatan Penataan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Pupuk Kaltim*. Diss. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2017. 14, <https://core.ac.uk/download/pdf/11715319.pdf>

<sup>29</sup> Dwi, P. Sasongko, dkk.. *Kebisingan Lingkungan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2019. 77

membuat kontak sepanjang seluruh luasan dinding saluran telinga, dan ini membutuhkan tekanan keluar yang dilakukan alat terhadap dinding saluran.

**Gambar 2 4 Sumbat Telinga (Earplug)**



**Gambar 2 5 Tutup Telinga**



### c. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut penjelasan tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik.<sup>30</sup>

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting,<sup>31</sup>.

### d. Manfaat Lingkungan Kerja

1) Menciptakan gairah kerja sehingga presentasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

<sup>30</sup> Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

<sup>31</sup> Ghoniyah, Nunung dan Masurip. 2017. *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Jurnal dinamika Manajemen, 2(2), 118-129.



2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.

3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.

4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.

5) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.

6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan.

7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktivitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.

8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.<sup>32</sup>

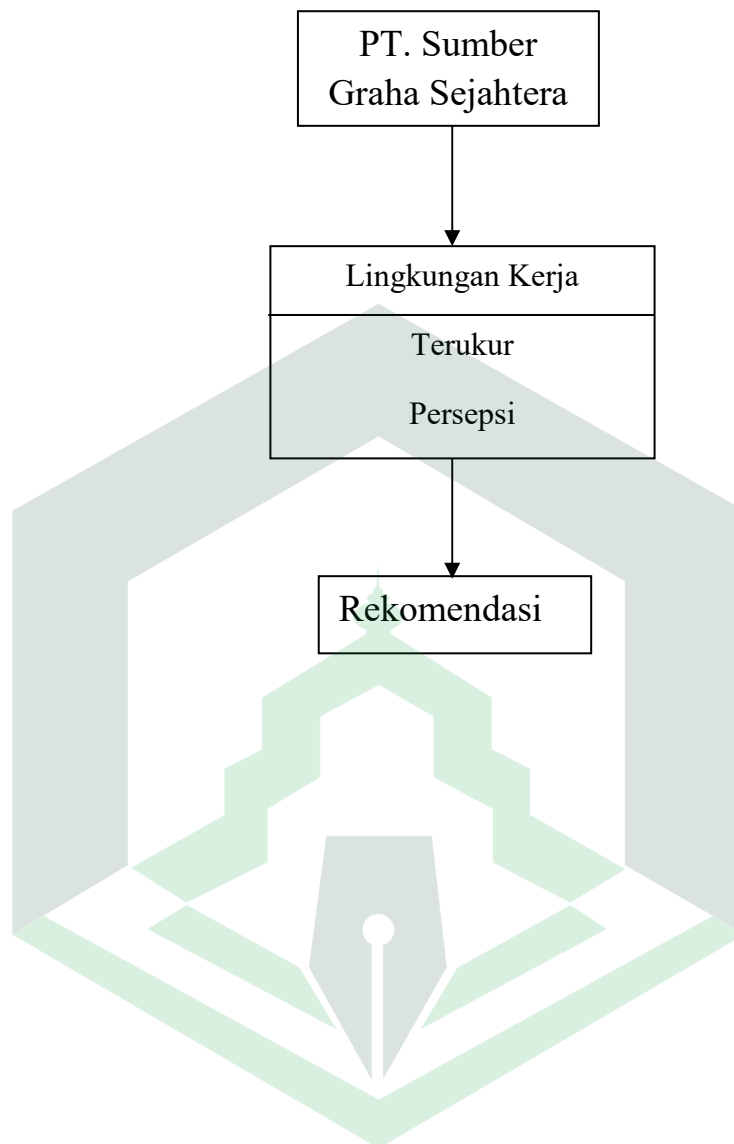
### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan telaah pustaka yang dikembangkan diatas, maka dapat disajikan kerangka pemikiran yang dapat mengantar dalam pembahasan yang telah ditentukan, dalam hal ini adalah lingkungan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

---

<sup>32</sup> Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020 "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9.2: 273. (diakses pada tanggal 5 juni 2021)

Gambar 2.6 Kerangka Pikir



**IAIN PALOPO**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya.<sup>33</sup> Istilah kualitatif dimaksudkan sebagai jenis penelitian yang temu – temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistic atau bentuk hitungan lainnya.<sup>34</sup> Sehingga metode deskriptif kualitatif mempelajari masalah – masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku.

Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa – apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif

---

<sup>33</sup> Sudjana, N. & Ibrahim., *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung Sinar Baru.,2019) : 64

<sup>34</sup> Strauss, A & Corbin, J. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta Pustaka Belajar,2018) :

kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi – informasi mengenai keadaan yang ada.<sup>35</sup>

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu, yang beralamat di Jl. A. Maradang, Desa Barowa, Kecamatan Bua , Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Junih sampai Juli 2021, waktu penelitian selama dua bulan.

## **C. Informan Penelitian**

Untuk menentukan informan dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik *purposive sampling* . Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.<sup>36</sup> (*key informan*) yang sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan secara sengaja tanpa dibuat-buat untuk mendapatkan kekuatan akurasi.

---

<sup>35</sup> Mardali *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta Bumi Aksara ,9)

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 219

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Informan penelitian adalah sesuatu baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi). Informan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu bagian Rotary, continues dryer dan veneer dan informan pendukung adalah staff PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

#### **D. Definisi Istilah**

Definisi Istilah adalah unsure-unsur yang membantu dalam pengumpulan data pada penelitian. Definisi istilah yang berkaitan pada penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja mempengaruhi keberhasilan perusahaan tercermin dari hasil kerja setiap orang di perusahaan, dan hasil kerja akan mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.
2. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan karyawan tersebut, dan dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan karyawan tersebut. seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, keberhasilan tempat kerja, dan apakah peralatan kerja tersebut memadai. Karena lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan, maka lingkungan kerja perusahaan perlu diperhatikan.

## E. Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian dibagi menjadi dua yaitu :<sup>37</sup>

### 1. Data primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti pada variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian tertentu. Beberapa contoh sumber data primer adalah individu, wawancara, observasi, diskusi panel dari responden yang secara khusus dibentuk oleh peneliti untuk memperoleh pendapat mengenai isu-isu spesifik yang dicari.<sup>38</sup>

### 2. Data sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada. Data juga dapat diperoleh dari sumber sekunder, misalnya catatan perusahaan atau arsip, publikasi pemerintah, analisis industri yang ditawarkan oleh media, situs web, internet, dan sebagainya.<sup>39</sup>

IAIN PALOPO

---

<sup>37</sup> Sekaran, Uma & Roger Bougy *Research Methode for Business :a Skill Building Approach 6th* Wiley, West Sussex, United Kingdom.: 113, (2018).

<sup>38</sup> Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

<sup>39</sup> Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, 1 edition ( Yogyakarta, 2016),79.

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi adalah suatu cara untuk mengadakan penilaian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis.<sup>40</sup> Observasi juga cara yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung dari lapangan mengenai objek penelitian. Yang akan di observasi adalah suhu ruangan di ukur menggunakan termometer, kelembaban ruangan diukur menggunakan hygrometer , cahaya, kebisingan dengan menggunakan alat noise level meter.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses yang dilakukan untuk memperoleh informasi dalam suatu penelitian dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara langsung kepada narasumber yang ingin diteliti.<sup>41</sup> Pada penelitian ini, kriteria narasumber yang akan diwawancarai adalah sebagai berikut:

- a. Narasumber utama adalah para Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera
- b. Narasumber pendukung adalah para Staff PT. Sumber Graha Sejahtera

---

<sup>40</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*. Sebuah Pengantar, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 47

<sup>41</sup> Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung Remaja Rosdakarya.,2019):186

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data-data mengenai apa yang akan diteliti.

### G. Keabsahan Data

Untuk menjamin kepercayaan atau validitas data yang diperoleh selama penelitian ini, diperlukan adanya uji keabsahan dan kelayakan data. Keberadaan validitas dan reliabilitas data kualitatif banyak tergantung pada ketrampilan metodologis, kepekaan dan integritas peneliti sendiri.<sup>42</sup>

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik tersendiri dalam melakukan pengecekan keabsahan data sehingga terdapat standar khusus yang harus dipenuhi dalam sebuah penelitian. Menurut Lincoln dan Guba dalam Yatim Rianto, setidaknya terdapat 4 (empat) tipe standar / kriteria utama untuk menjamin kepercayaan / kebenaran hasil penelitian kualitatif, yaitu kredibilitas, uji transferability, uji dependability, uji confirmability:<sup>43</sup>

#### 1. Uji Kredibilitas

Kriteria data dan informasi yang dikumpulkan harus mengandung nilai kebenaran, yang berarti bahwa hasil penelitian kualitatif harus dapat dipercaya oleh para pembaca kritis dan dapat diterima oleh informan

---

<sup>42</sup> Bagong Suyanto, *Metode Penelitian social: Berbagai Alternatif Pendekatan*, (Jakarta: Kencana, 2017), 186 (diakses pada tanggal 8 juni 2021)

<sup>43</sup> Rianto Yatim, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Surabaya: UNESA Press, 2008), 33. (diakses pada tanggal 8 juni 2021)



yang memberikan informasi. Peneliti menggunakan 3 (tiga) teknik dalam memenuhi standar kredibilitas yaitu:<sup>44</sup>

a. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan yaitu observasi yang dilakukan terus menerus dalam jangka waktu tertentu sehingga data yang diperoleh benar-benar apa adanya dan mendalam. Observasi ini bertujuan untuk memahami suatu gejala yang lebih mendalam, menetapkan aspek-aspek yang lebih penting, memusatkan perhatian pada aspek yang lebih relevan dengan fokus penelitian.<sup>45</sup>

b. Triangulasi

Upaya mendapatkan data yang akurat maka dibutuhkan triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>46</sup> Melalui triangulasi peneliti dapat mengecek perbandingan tingkat kepercayaan atau kebenaran suatu informasi/data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Macam triangulasi ada tiga yaitu triangulasi sumber, teknik dan waktu. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua

---

<sup>44</sup> Rianto Yatim, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Surabaya: UNESA Press, 2018), 17

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017) .515

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017) .518

triangulasi yaitu sumber dan teknik. Triangulasi teknik adalah peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipan, wawancara, dan dokumentasi terhadap sumber yang sama. Sedangkan triangulasi sumber adalah untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menggali sumber data atau informan lain, membandingkan dan mengecek ulang derajat kepercayaan data yang diperoleh dengan menggunakan sumber data atau informan yang berbeda.<sup>47</sup>

## H. Analisis Data

Setelah pengumpulan data selesai, tahap selanjutnya adalah pengolahan dan analisis data. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougy analisis data kualitatif ditujukan untuk membuat kesimpulan yang valid dari data dalam bentuk kata<sup>48</sup>. Tahap yang dilakukan adalah:

### 1. Reduksi Data

Langkah pertama dalam analisis data kualitatif adalah melakukan reduksi data, disusun kembali, dan integrasikan untuk membentuk teori melalui pengkodean dan kategorisasi .

<sup>47</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, (Bandung: Alfabeta, 2017) .520

<sup>48</sup> Febriani, Nurul, and Atang Hermawan. *Faktor-faktor Penentu Keberhasilan Perkembangan Financial Technology (Studi pada 3 Perusahaan Financial Technology di Indonesia)*. Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2018.52 (diakses pada tanggal 10 juni 2021)

## 2. Display Data

Membantu peneliti untuk mempresentasikan data dan akhirnya bisa menarik kesimpulan dari data.



**IAIN PALOPO**

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (plywood). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 Km dari Kota Administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 1785 yang terdiri dari, beberapa departemen antara lain:

1. Produksi memiliki 1345 karyawan
2. Maintenance memiliki 160 karyawan
3. Warehouse memiliki 62 karyawan
4. Procurement. memiliki 4 karyawan
5. HRD memiliki 66 karyawan
6. HTR memiliki 60 karyawan
7. PPIC/QC.QA memiliki 65 Karyawan
8. CI memiliki 4 Karyawan

9. Keuangan 5 Karyawan

10. TUK 4 Karyawan

11. CA 4 Karyawan

12. HSE 4 orang

13. Logistic 1 orang

14. IT 1 orang

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti dibawah ini :

Nama Perusahaan : PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Jenis Badan Hukum : Perseroan Terbatas

Alamat Perusahaan : Desa Barowa, Kec. Bua Kab. Luwu  
Provinsi Sulawesi Selatan

Nomor Telepon : (0471) 3307328

Nomor Fax : (0471) 326172

E – mail : -

Status Permodalan : PMA

Bidang Usaha/Kegiatan : Kayu Lapis (Plywood)

**IAIN PALOPO**

## 2. Sejarah Perusahaan

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte Pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertamakalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 Januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 April 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili Bapak Hasan Sunarko. Direktur Utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S. Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu staff officer masing-masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 Juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni diperingati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal dimulainya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal 06 Nopember 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

### 3. Fasilitas dan Peralatan

Fasilitas yang di miliki PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu pada saat itu yaitu:

a. Kantor ialah jika secara etimologis istilah kantor berasal dari bahasa Belanda yaitu *Kantoor* yang artinya ruangan tempat bekerja, tempat instansi dan lain-lain. Lalu jika dalam bahasa Inggris berasal dari kata *Office* yang artinya tempat untuk memberikan pelayanan, ruang tempat bekerja ataupun posisi. Pengertian tentang kantor dibagi kedalam dua bagian yang diantaranya arti secara dinamis dan secara statis.

b. Pos satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya.

c. Mess yaitu tempat tinggal tapi berbeda dengan kost yang biasanya dalam satu kamar ditinggali 1 s/d 3 orang, mess adalah tempat tinggal yang disediakan perusahaan untuk karyawannya, jumlah orang yang mendiaminya pun tergantung kebijakan perusahaan, mess dapat berbentuk kamar atau bisa juga rumah.

d. Klenteng adalah istilah “generic” untuk tempat ibadah yang bernuansa arsitektur Tionghoa

e. Pusdiklat adalah salah satu Unit Organisasi di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

f. Parkiran mobil/motor Parkir adalah keadaan tidak bergerak suatu kendaraan yang bersifat sementara karena ditinggalkan oleh pengemudinya. Secara hukum dilarang untuk parkir di tengah jalan raya; namun parkir di sisi jalan umumnya diperbolehkan. Fasilitas parkir dibangun bersama-sama dengan kebanyakan gedung, untuk memfasilitasi kendaraan pemakai gedung.

g. Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan/atau spesialisik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan (perawat dan atau bidan) dan dipimpin oleh seorang tenaga medis (dokter, dokter spesialis, dokter gigi atau dokter gigi spesialis).

h. Absensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu acara. Setiap kegiatan yang membutuhkan informasi mengenai peserta tentu akan melakukan absensi.

i. Kantin adalah salah satu tempat untuk memenuhi kebutuhan makan dalam lingkungan perusahaan, selain harganya terjangkau oleh mahasiswa tempatnya juga terjangkau yaitu terletak didalam lingkungan kampus. Meskipun harganya murah dan terjangkau namun higiene sanitasi makanan harus tetap di perhatikan.



j. Mushollah adalah ruangan, tempat atau rumah kecil menyerupai masjid yang digunakan sebagai tempat salat dan mengaji bagi umat Islam. Musala juga sering disebut dengan surau atau langgar di beberapa daerah. Berbeda dengan masjid dari segi fungsi karena tidak bisa dipakai untuk salat berjemaah skala besar seperti halnya untuk salat Jumat, pada umumnya musala dipakai untuk salat berjemaah dengan skala kecil, kurang lebih 10-15 orang, tergantung muatan kapasitas Mushalla tersebut. Biasanya musala tidak dilengkapi mimbar.

k. Koprasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang/seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

l. Gudang adalah tempat penyimpanan barang sebelum di kapalkan, kecuali bila kapal sudah stand by untuk siap muat, sementara stock gudang habis maka plywood bisa langsung dikapalkan tanpa penyimpanan sebelumnya di gudang.

m. Knife grinder adalah tempat alat pengasahan pisau atau benda tajam lainnya

n. Maintenance adalah suatu tindakan perbaikan dan perawatan pada suatu objek. Sedangkan dalam dunia industri, maintenance diartikan sebagai tindakan pemerliharaan komponen atau mesin pabrik

dan cara memperbaharui masa pakai ketika dianggap tidak layak atau sudah rusak.

o. Area produksi adalah seluruh proses industri yang di kerjakan didalam

p. IPAL adalah sebuah struktur yang dirancang untuk membuang limbah biologis dan kimiawi dari air sehingga memungkinkan air tersebut untuk digunakan pada aktivitas yang lain.

q. Log Pond bertanggung jawab menangani penerimaan, penyimpanan dan perlindungan bahan baku kayu bulat sekaligus mensupply ke unit proses produksi sesuai rencana volume dan kualitas di proses.

## **B. Hasil dan Pembahasan Penelitian**

### **1. Proses Kegiatan / Produksi**

Unit proses pembuatan kayu lapis (plywood) meliputi :

#### **a. Unit Log Pond**

Log pond bertanggung jawab menangani penerimaan, penyimpanan dan perlindungan bahan baku kayu bulat sekaligus mensupply ke unit proses produksi sesuai rencana volume dan kualitas di proses.

#### **b. Log Cutting**

*Log Cutting* merupakan awal proses unit produksi yang menentukan potongan panjang kayu dan dipastikan sesuai ukuran volume dan mutu yang direncanakan terhadap potongan kayu yang

tidak cukup ukuran dan mutu tidak sesuai dilakukan seleksi untuk proses pembuatan bangku atau pallet, dan sisanya diperuntukkan untuk kebutuhan boiler, kantin karyawan dan masyarakat sekitar pabrik.

c. *Feeling/Rotary*

*Feeling/rotary* merupakan proses pengupasan kayu bulat menjadi lembar veneer dengan ketebalan tertentu sesuai yang direncanakan. Keumuman tebal antara 0.25 mm s/d 2.40 mm. Persiapan proses ini log harus bersih dari kulit kayu, pasir/tanah, paku log, setting pisau harus standard an bahan pembantu seperti reeling tape, kasumba, dan tali pengikat untuk gulungan reeling.

d. *Continous Dryer*

*Continous Dryer* merupakan proses pengeringan face/back (lapisan luar) dengan kadar air antara 12% s/d 22%.

e. Penyusunan green veneer

Penyusunan green veneer adalah proses penyusunan dengan lembar veneer dari ukuran kecil atau poly-poly disusun rata diatas bangku pallet sebelum proses pengeringan.

f. *Core Clipper*

*Core clipper* adalah proses pada lembar veneer yang lebih lebar (OPC/TPC) dan kemudian dipotong/diratakan dengan menggunakan mesin clipper, selanjutnya disusun diatas bangku pallet sebelum proses pengeringan.

g. Auto Clipper face/back

Auto clipper face/back adalah proses pemotongan lembaran face/back pada out put Cont. Dryer sesuai ukuran yang direncanakan.

h. Roll Dryer

Roll dryer adalah proses pengeringan veneer core (lapisan inti) dengan kadar air antara 10% s/d 16%. Persiapan dalam proses pengeringan meliputi bahan yang akan dikeringkan dipastikan jenis dan ukuran sama, pallet/ alas pada bagian output sudah siap dan pemenuhan steam dari boiler sesuai kebutuhan.

i. Press Dryer

Press dryer adalah fungsinya sama dengan Roll Dryer hanya yang membedakan adalah metode pengeringan, Roll Dryer dengan metode roll dan blower pengantar panas, sedangkan Press Dryer menggunakan plat yang langsung menerima panas melalui pengantar steam dari boiler.

j. Repair back

Repair back adalah proses penambahan/memperbaiki bahan yang tidak cukup ukuran (poly – poly), cacat veneer menjadi bahan baku dan ukuran standar.

k. One face/back

One Face Back adalah lembaran face/back yang sudah memenuhi standar ukuran, grade face atau back (face/back langsung).

l. Core Compuser

Core compuser adalah proses perakitan veneer core dengan mesin compuser dan bahan pembantu yang akan digunakan seperti glue tread/hot melt glue/polyester yang untuk menghubungkan setiap sambungan, reeling tape dengan air secukupnya untuk menghubungkan semua sambungan dalam satu lembar ukuran standar serta meteran adalah untuk memastikan ukuran yang akan digunakan.

m. Pairing

Pairing adalah bagian penyusunan/seleksi/setting face/back langsung maupun back yang sudah repair disusun diatas alas dalam jumlah tertentu untuk perisapan proses pengeleman atau perakitan dengan core.

n. Setting Core

Setting Core adalah bagian penyusunan/seleksi/setting core dan dipastikan dalam satu tumpukkan ukurannya sama dan merepair ulang veneer core yang belum standar sebelum proses pengeleman atau perakitan dengan face/back.

o. Assembly/Glue spreader

Assembly/Glue spreader adalah perakitan veneer face, core dan back dengan system silang berlawanan serat. Sebelum perakitan beberapa tahap dalam persiapan yang harus dilakukan antara lain :  
Persiapan dalam pembuatan perekat kayu lapis yaitu terlebih dahulu harus mempersiapkan bahan baku lem seperti tepung industry dan ammonium clorida dari gudang dengan menggunakan kereta, memompa uf. Resin dari tangki utama ketangki 10 ton untuk sediaan pencampuran.

Proses pencampuran dilakukan dengan menggunakan mesin glue mixer dibawah tanggung jawab bagian labolatorium, mesin ini akan mencampur bahan perekat secara otomatis sesuai yang terprogram. Persiapan berikutnya adalah pelaburan (glue spreader), sebelumnya telah disiapkan veneer face/back, veneer core atau long core yang telah disetting pada input glue spreader melalui rantai pengantar bahan kemudian sarana kerja lainnya seperti sarung tangan karet, kesumba, sapu lidi dan pisau cutter serta alas pada bagian output.

p. Cold Press

Cold Press adalah mesin yang diperuntukkan untuk press awal setelah pengeleman agar lem menjadi lebih rata mengisi pory – pory kayu, sehingga veneer saling mengikat dan kuat (daya rekat lem berfungsi lebih baik).

q. Hot Press

Hot Press adalah mesin press kedua setelah cold press. Proses ini harus menggunakan steam yang cukup dari bailer, tujuan dari proses hot press agar perekat lebih menyatu dengan lapisan plywood, saling mengikat, lem jadi masak sehingga kekuatan lemnya mejadi lebih kuat.

r. Sizer

Sizer adalah mesin untuk memotong kedua sisi panjang dan lebar sesuai dengan ukuran yang dipasarkan. Pemotongan dilakukan dengan menggunakan doble tip saw.

s. Putty (pendempulan)

Proses ini sebelumnya harus mempersiapkan alat-alat kerja seperti pisau dempul, reng, dempul alas dan alas kaki unuk aktivitas pendempulan. pendempulan dilakukan pada abahan yang mengalami cacat dibagian permukaan (panel) seperti face pecah, pin hole dan lebang gerak.

t. Sanding (Pengamplasan)

Proses ini sebelumnya harus mempersiapkan amplas sesuai ukuran standar yang digunakan dan alas kaki pada bagian output sebagai landasan plywood.

u. Inspection ( inspeksi).

Proses ini sebelumnya harus mempersiapkan alas bangku, kapur tulis, label dan peralatan kerja lainnya untuk kelancaran proses

inspeksi. bagian ini bertanggung jawab atas pemilihan bahan sesuai dengan tingkat kualitas dan kesesuaiannya terhadap standar external yang dipersyaratkan seperti standar JAS (Jepang) SNI (Indonesia) dan IHPA (Amerika) atau disesuaikan dengan permintaan buyer. Kesalahan didalam proses ini dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan pasar (pemasaran).

v. *Packing*

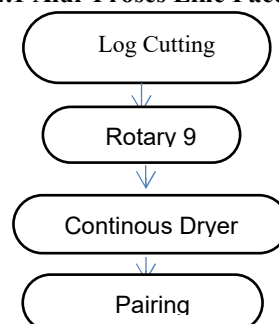
*Packing* adalah bagian pengepakan setelah disusun dikelompokkan tingkatan mutunya dari bagian inspeksi. proses ini sebelumnya harus mempersiapkan alas penutup dan plastik pecking, band eizer/gren span, plastic siku/corner, mesin pengikat, spot, tinta, spidol, papan list, kapur tulis dan sapu lidi.

w. Gudang barang jadi

Gudang barang jadi adalah tempat penyimpanan barang sebelum di kapalkan, kecuali bila kapal sudah stand by untuksiap muat, sementara stock gudang habis maka plywood bisa langsung dikapalkan tanpa penyimpanan sebelumnya di gudang.

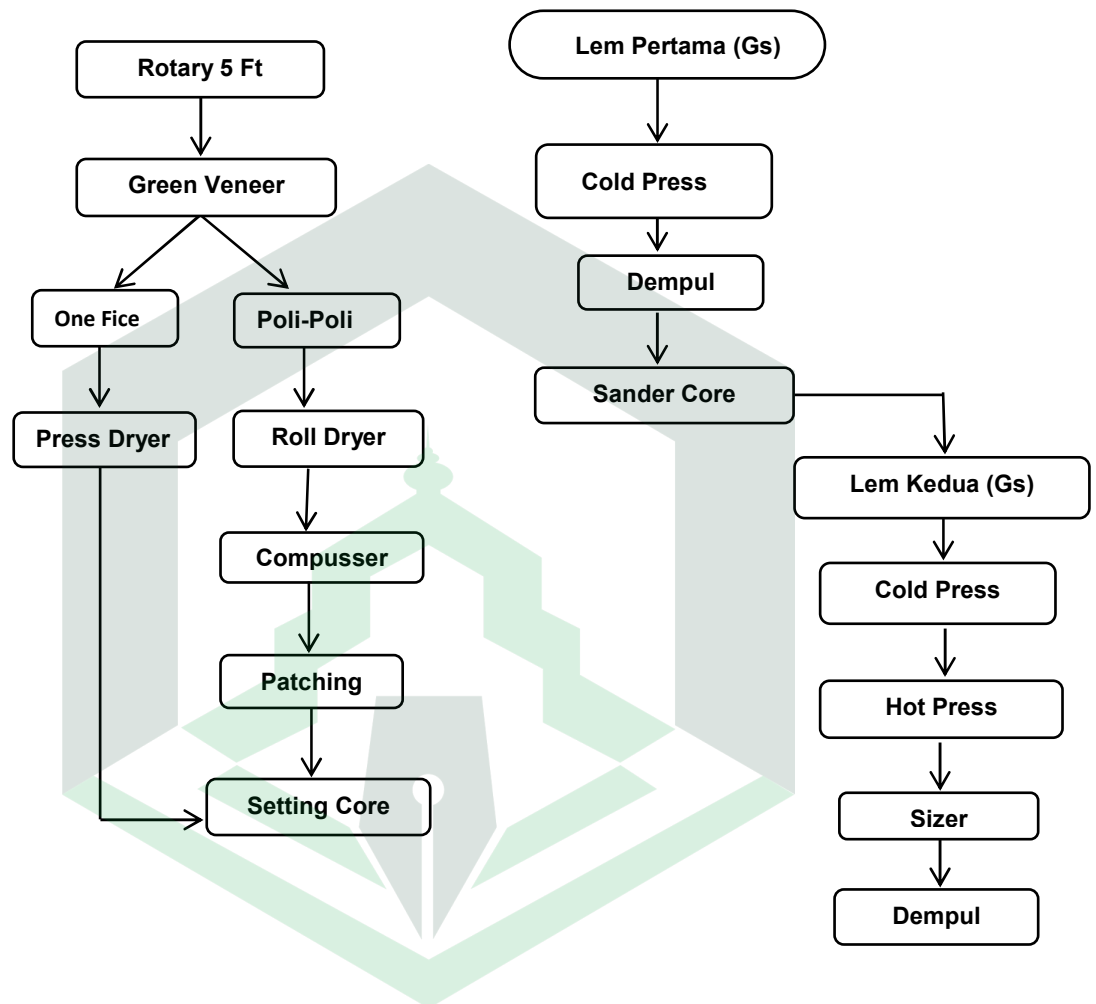
## 2. Alur Produksi

Gambar 4.1 Alur Proses Line Face Back

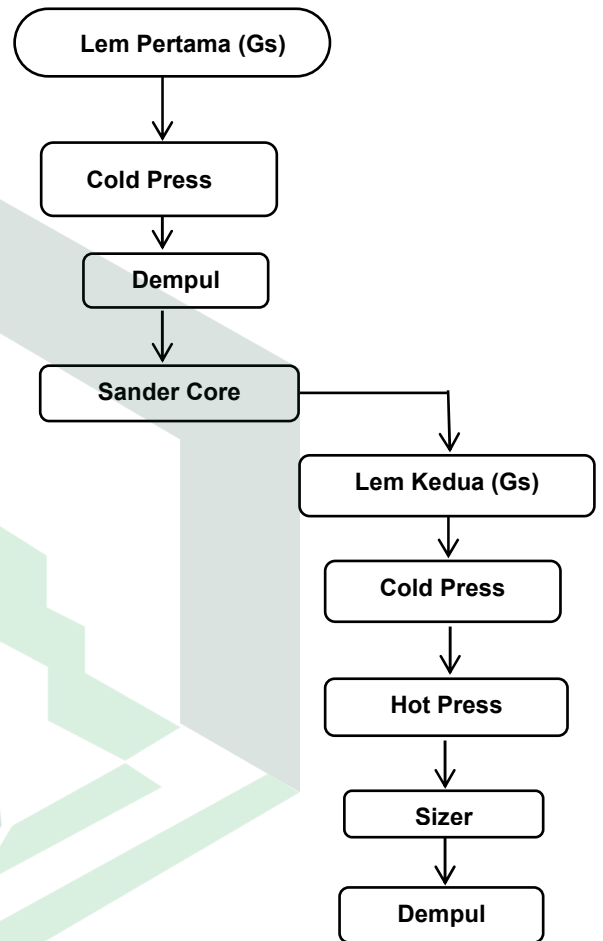




Gambar 4 2 Alur Proses Line Core



Gambar 4 3 Alur Proses Line Plywood



IAIN PALOPO

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan beberapa persyaratan tentang Lingkungan Kerja Perkantoran yang memenuhi persyaratan kesehatan ada pada Tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tentang Lingkungan Kerja**

NO	Peraturan	Persyaratan
1.	Udara Ruangan	Pertukaran udara 0,283 m <sup>3</sup> /menit/orang dengan laju ventilasi : 0,15-0,25 m/detil. Untuk ruangan kerja yang tidak menggunakan pendingin harus memiliki lubang ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan system ventilasi silang.
2.	Pencahayaan Ruangan	Intensitas cahaya ruangan kerja minimal 100 Lux. Pencahayaan alam maupun buatan diupayakan agar tidak menimbulkan kesilauan dan memiliki intensitas sesuai dengan peruntukannya.
3.	Kebisingan di ruangan	Tingkat kebisingan diruang kerja maksimal 85 dBA. Pengatura tata letak ruang harus sedemikian rupa agar tidak menimbulkan kebisingan.
4.	Getaran ruangan	Melengkapi ruangan kerja dengan peredam getar,memperbaiki/memelihara system penahan getaran.

*Sumber :Dokumen Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2002*

Mengukur lingkungan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu, maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden Hasil jawaban responden ditabulasikan dengan menggunakan skala kepuasan.

#### a. Suhu

Suhu merupakan faktor yang penting diperhatikan dalam perusahaan, sebabnya suhu yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 4 2 Laporan Hasil Uji Mengenai Udara Lingkungan Kerja**

No	Parameter	Satuan	NAB	Hasil
1.	Sulfur Dioksida (SO <sub>2</sub> )	Mg/m <sup>3</sup>	0,25	<0,017
2.	Nitrogen Dioksida(NO <sub>2</sub> )	Mg/m <sup>3</sup>	0,2	0,082
3.	Karbon Monoksida (Co)	Mg/m <sup>3</sup>	29	0,875
4.	Partikel (TSP)	Mg/m <sup>3</sup>	10	0,087
5.	Timah Hitam (Pb)	Mg/m <sup>3</sup>	0,05	<0,0001

*Sumber : Divisi K3 PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)*

Pengujian yang dilakukan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu mengenai udara yang ada di PT. Sumber Garaha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa untuk semua parameter yang telah diuji nilai yang dihasilkan tidak ada yang melebihi dari NAB (nilai ambang batas) yang telah ditentukan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja hal ini dapat diartikan bahwa untuk hasil mengenai suhu udara tidak ditemukan indikasi permasalahan maka dari itu tidak ada pencermaran udara yang terjadi akibat proses produksi yang di lakukan perusahaan.

Di bawah ini adalah tanggapan responden terhadap suhu pada perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

**Tabel 4.3 Tanggapan informan (Suhu)**

Jawaban	Skor	Tanggapan Informan
STS	1	0
TS	2	5
RR	3	2
S	4	15
SS	5	8

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Dapat dilihat tanggapan responden pada tabel diatas bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa sirkulasi udara yang berada pada lingkungan perusahaan baik hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Leader K3 PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu bahwa suhu lingkungan yang nyaman untuk daerah kantor adalah suhu  $27^{\circ}$  C, sedangkan untuk suhu pabrik  $35^{\circ}$  C, dengan demikian dapat memaksimalkan proses produksi untuk karyawan-karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

Kadar udara/suhu pada lokasi kerja tidak terdapat indikasi pencemaran namun partikel debu/serbuk kayu sangat tinggi. Tingginya debu kayu dikarenakan intensitas pekerjaan yang tinggi dan kebersihan di tempat daerah terpapar. Banyaknya limbah hasil pengolahan kayu yang tidak dibersihkan setelah pekerjaan selesai menyebabkan penumpukan limbah kayu di lantai daerah terpapar dan banyak debu yang menempel di dinding, mesin yang apabila tertiuap angin dapat berhamburan diudara.

Menurut hasil wawancara peneliti kepada perawat yang bertugas pada klinik PT. Sumber Graha Sejahtera menyatakan sekitar 70% karyawan yang terpapar debu/serbuk dan berakibat terkena penyakit influenza. Hasil wawancara terbuka peneliti lakukan kepada karyawan dan beberapa mengeluhkan sakit pernapasan (hidung berlendir dan bersin setelah terpapar debu kayu). Banyak dari karyawan yang terkena penyakit influenza tetapi tidak memeriksakan diri ke klinik karena

merasa itu hanya penyakit biasa, maka dari itu tidak terdapat data yang signifikan yang menentukan berapa banyak karyawan yang terkena penyakit influenza akibat paparan debu.

Alat pelindung diri (APD) yang dibagikan kepada karyawan dalam hal ini adalah masker kain yang dimana masker tersebut tidak layak dan tidak memenuhi standar. Debu atau serbuk hasil produksi sangat mudah menempel pada masker kain sehingga hal itu dapat lebih mudah membuat karyawan terpapar penyakit influenza dan penyakit pernafasan lainnya. Masker yang seharusnya digunakan yaitu masker N95 dimana masker tersebut dapat mengurangi paparan debu dan partikel-partikel yang masuk ke dalam pernafasan.

**Tabel 4.4 Suhu Pabrik**

WAKTU	<sup>0</sup> C	Kelembaban (%)
08.00	25,5 <sup>0</sup> C	88%
09.15	27,9 <sup>0</sup> C	77%
10.14	29,0 <sup>0</sup> C	71%
12.22	31,8 <sup>0</sup> C	60%
13.31	33,5 <sup>0</sup> C	58%
14.21	35,0 <sup>0</sup> C	55%
15.35	33,5 <sup>0</sup> C	58%
18.25	26,8 <sup>0</sup> C	78%
21.37	27,0 <sup>0</sup> C	89%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

#### b. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari suatu usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu tertentu yang dapat menimbulkan

gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan, termasuk ternak, satwa, dan sistem alam.

**Tabel 4 5 Laporan Hasil Uji Mengenai Kebisingan**

No	Lokasi	Satuan	NAB	Hasil
1.	Hammer Line Core	dBA	85	91,8
2.	Band Saw	dBA	85	88,9

Sumber : Divisi K3 PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS),2021

Setelah dilakukan pengujian oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka di peroleh hasil yang ada pada Tabel 4.5. Dalam pengujian kebisingan ini di lakukan pada lokasi *Hammer Line Core/PI* dan *Band Saw/PI* pada Tabel 4.5 untuk hasil dari pengujian ini dengan menggunakan satuan dBA untuk kedua lokasi ini nilai yang dihasilkan melebihi dari NAB (nilai ambang batas) yang telah ditentukan oleh Direktorat Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pada pengujian kebisingan ini nilai ambang batas yang ditetapkan adalah 85 dBA dan untuk hasil pengujiannya yaitu menghasilkan 91,8 dBA dan 88,9 dBA. Dari hasil pengujian ini maka dapat diketahui bahwa untuk lokasi ini terdapat indikasi kebisingan yang di timbulkan oleh mesin produksi kayu lapis (*plywood*).

Bising yang keras dan berulang-ulang bisa menimbulkan hilangnya pendengaran (*hearing loss*) sementara. Dan bila rangsangan bising ini berjalan terus menerus bisa mengakibatkan rusak pendengaran yang tak disembuhkan yang disebut tuna rungu (tuli). Sumber bising yang

bernada tinggi lebih berbahaya daripada bising dengan frekuensi rendah, dan bising yang kadangkala lebih berbahaya daripada bising kontinyu.

Perusahaan menyediakan earplug atau sumbat telinga tetapi pembagiannya tidak merata, jadi masih banyak karyawan yang terdampak dengan kebisingan mesin-mesin produksi. Perusahaan tidak membagikan ear plug atau sumbat telinga secara merata, suara bising yang terus-menerus dan dalam jangka waktu yang lama akan lebih rentan mengakibatkan rusak pendengaran atau tuli. Dilihat dari usia karyawan yang 75% diatas 40 tahun dimana usia tersebut sangat rentan pendengarannya rusak.

APD seperti : Ear Plug, Ear Muff, Masker Khusus, Kacamata, Safety Belt (APD yang bersifat khusus) disediakan oleh bagian gudang dan di bagi unit yang membutuhkan dapat mengajukan permintaan ke Gudang, setelah mendapatkan persetujuan oleh Area Head HSE.

Tabel 4.6 adalah tanggapan responden terhadap kebisingan.

**Tabel 4.6 Tanggapan Informan (Kebisingan)**

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden
STS	1	0
TS	2	0
RR	3	19
S	4	11
SS	5	0
Jumlah		30

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Dapat dilihat tanggapan responden pada tabel diatas bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa kebisingan

yang berada pada lingkungan produksi perusahaan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja . Sesuai yang ditetapkan oleh keputusan menteri negara tahun 1996 tentang kebisingan yaitu tidak lebih dari 85 dB.

### c. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan kerja yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan perusahaan harus membuat aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Berikut ini adalah tanggapan responden terhadap keamanan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

**Tabel 4.7 Tanggapan Informan (Keamanan)**

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden
STS	1	0
TS	2	0
RR	3	0
S	4	17
SS	5	13

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Keamanan pada PT. Sumber Graha Sejahtera dikategorikan cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil wawancara peneliti kepada beberapa karyawan mengenai keamanan yang meliputi pos penjagaan, satpam, cctv, dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya. Pos penjagaan terdapat pada 2 titik, pos satpam 1 terdapat pada gerbang utama perusahaan dan pos 2 terdapat pada gerbang belakang pabrik.



Setiap pos penjagaan terdapat 2 satpam/security yang bertugas. Satpam/security juga berjaga sesuai shift seperti karyawan pada umumnya. Cctv pada lokasi kerja karyawan terdapat 30 buah yang dimana setiap divisi atau bagian terdapat 1-2 cctv yang digunakan.

#### d. Kebersihan di Tempat Kerja

Kebersihan lingkungan merupakan hal yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia dan merupakan sure yang fundamental dalam ilmu kesehatan dan pencegahan. Yang dimaksud dengan kebersihan lingkungan adalah menciptakan lingkungan yang sehat sehingga tidak mudah terserang berbagai penyakit. Ini dapat dicapai dengan menciptakan suatu lingkungan yang bersih, indah dan nyaman.

**Tabel 4.8 Tanggapan Informan (Kebersihan)**

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden
STS	1	0
TS	2	0
RR	3	0
S	4	20
SS	5	10

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Kebersihan pada lingkungan kerja PT. Sumber Graha Sejahtera baik. Hal ini dibuktikan dengan toilet yang terawat serta adanya petugas kebersihan yang membersihkan toilet. Selain itu, kebersihan tempat ibadah terjaga meskipun ruangnya sempit dan masih menggunakan kipas angin. Kebersihan diri juga sangat ditekankan oleh perusahaan, contohnya mencuci tangan dengan sabun. Disediakan keran air di beberapa titik sehingga karyawan mudah menggunakannya.

e. Penerangan / Cahaya

Penerangan di tempat kerja adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang di perlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif,tanpa penerangan karyawan akan sangat terganggu sehingga kinerja yang dihasilkan akan amburadul atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

**Tabel 4.9 Tanggapan Informan (Penerangan)**

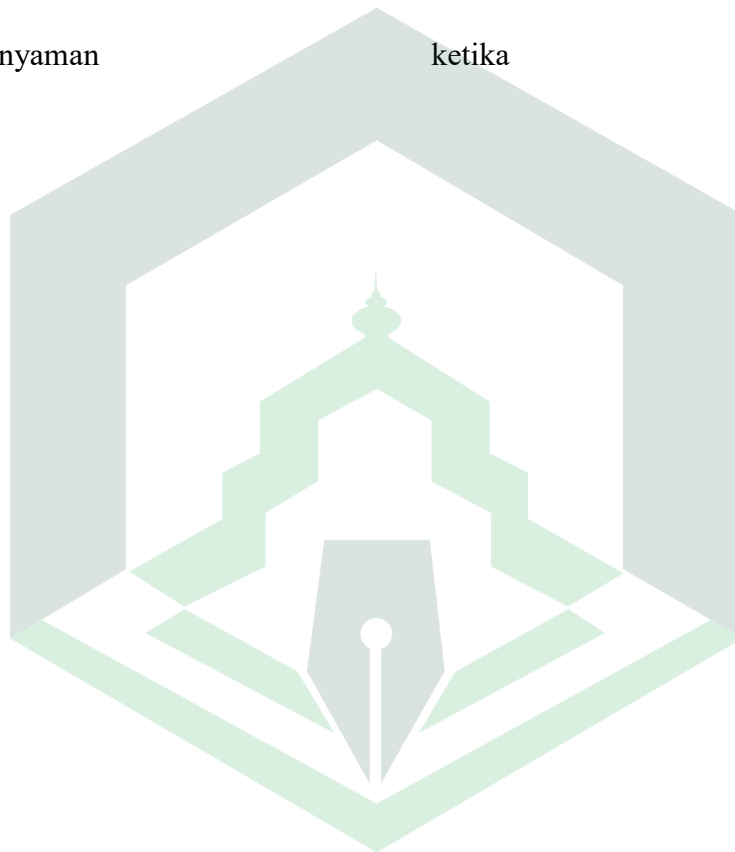
Jawaban	Skor	Tanggapan Responden
STS	1	0
TS	2	0
RR	3	0
S	4	16
SS	5	14

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Indikator penerangan pada perusahaan PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu sudah bagus, sesuai UU No.1405 tahun 2002 yaitu: penerangan adalah jumlah penyinaran pada kegiatan suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif penyinaran langsung maupun tidak langsung yaitu 60-90 lux . Dengan penerangan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Dari hasil wawancara peneliti kepada beberapa karyawan menyatakan bahwa penerangan pada lokasi kerja sangat memadai, pada saat bekerja karyawan dapat melihat dengan jelas atau dapat berkonsentrasi dengan baik.

Ketika peneliti mengamati bagaimana para karyawan bekerja dan terjun langsung lokasi juga melihat bahwa penerangan dikategorikan baik

karena cahaya lampu maupun cahaya matahari dapat masuk ketempat kerja karyawan. Lokasi produksi yang didatangi oleh peneliti adalah lokasi dimana kayu dikupas,dibersihkan lalu di susun hingga rapi sehingga itu sangat membutuhkan konsentrasi. Maka dari itu penerangan sangat penting diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan merasa nyaman ketika bekerja.



**IAIN PALOPO**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa : lingkungan kerja yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu yang meliputi suhu/sirkulasi udara tidak ditemukan indikasi pencemaran udara tetapi temperature tempat kerja dikatakan cukup tinggi sehingga karyawan merasa gerah atau kurang nyaman saat bekerja. Tidak memadainya APD yang diberikan kepada karyawan dalam hal ini masker yang tidak layak atau tidak memenuhi standar sehingga karyawan lebih mudah terpapar penyakit pernapasan.

Selanjutnya kebisingan pada lingkungan kerja karyawan berdasarkan data dari tim K3 PT. Sumber Graha Sejahtera bahwa kebisingan pada lokasi kerja diatas nilai ambang batas yang ditetapkan oleh Direktorat Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimana nilai ambang batas (NAB) kebisingan yaitu 85 dBA dan hasil dari pengujian kebisingan pada lokasi kerja yaitu 88-91 dBA. Hasil wawancara peneliti kepada karyawan yang menyatakan bahwa suara bising mesin sangat mengganggu konsentrasi kerja dan kurangnya ear plug atau sumbat telinga yang disediakan oleh perusahaan.

Indikator keamanan, kebersihan dan penerangan baik telah dikategorikan baik, pos penjagaan dan cctv telah memadai. Petugas kebersihan dijam-jam yang telah ditentukan melakukan tugasnya dengan baik . system penerangan sudah memadai cahaya lampu tidak redup dan juga tidak terlalu menyilaukan, Sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dalam bekerja.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Adapun saran yang disampaikan oleh penulis yaitu PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu harus menjaga lingkungan kerja yang baik dan masih terlihat dalam keadaan yang baru agar tetap menghasilkan kienrja karyawan yang berproduktifitas tinggi. Alat Pelindung Diri (APD) yang diberikan kepada karyawan harus memadai dan memenuhi standar yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A,Strauss, Corbin, J,” *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*”, Yogyakarta : Pustaka Belajar,2009.
- D,Druckman, Jarome E,” *Enhancing Organizational Performance*”, (1997) , hal. 8.<http://www.nap.edu/catalog/5128.html>.
- Ermita,” *hubungan antar manusia dan semangat kerja pegawai. Pedagogi*”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XII(2), Retrieved from ,(2012),hal.70-81.<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/2200>.
- G,Abdul, Misbahuddin A,” *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening*”,*Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol.1,No.2, (2013).
- Ghonyah, Nunung, Masurip,”*Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Komitmen*”, *Jurnal dinamika Manajemen*, ( 2011),hal. 118-129.
- Gomes, Faustino C,” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, 1995.
- Gusriani, Gusriani, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar*”, ( 2018) , hal. 88.<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/13326/>
- H,Handoko, T,” *Manajemen Personalia dan Manajemen SDM*”, Yogyakarta: BPFE.194, 2000.
- Hasibuan, Malayu, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

- J, Freiberg, H, Stein, T. A, Raden Bambang Sumarson, " *Iklm sekolah, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru*", Ap.Fip.Um.Ac.Id (2010), hal. 231. <https://doi.org/0750706422>
- Jariyati, Irhamatul, " *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*", (2016), hal. Xvi. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/5696>
- Mardali, " *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*", Jakarta Bumi Aksara, 1999.
- Mohamad, As'ad, " *Psikologi Industri*", Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Moleong, Lexy J., " *Metodologi Penelitian Kualitatif*", Bandung : Remaja Rosdakarya., 2014.
- N, Sitingjak, L, " *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), (2018), hal. 164.
- N, Sudjana, N, Ibrahim, " *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*", Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Nurbahar, Ristiyahana, " *Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*", Yogyakarta, (2015), hal.vii. <https://eprints.uny.ac.id/25383/1/SKRIPSI.pdf>
- P, Pegi, " *Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado*", *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.1, No.4, (2013), hal .2155.

- Pitasari, Nimas Ayu Aulia, Mirwan Surya Perdana ,”*Studi Kasus Terkait Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Sektor Otomotif Di Semarang*”, (2018), hal.vii.<http://eprints.undip.ac.id/63690/>
- R,Rahayu, “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu* “, Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019.
- Sedarmayanti,”*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, Bandung: CV Mandar Maju, 2011.
- Sekaran, Uma, Roger Bougy ,”*Resaerch Methode for Business :a Skill BuildingApproach 6th* Wiley, West Sussex, United Kingdom, 2013.
- Setiawan,Afif ,” *Sef. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening*”, (2018). <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3200/>
- Taniredja,Tukiran , Hidayati Mustafidah, “*Penelitian Kuantitati*”, Bandung: Alfabeta, 2011).
- Tetiana, Ovia Rahayu,” *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti*”, (2019).<http://repository.stikes-bhm.ac.id/622/>
- Waskito, Didik Budi, "*Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Account Manager Gamatechno Indonesia*", , Yogyakarta ,(2018), ha. 72. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/>



Zainudin, “*Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Studipadakaryawanpt. Bank Central Asia Tbk,(Bca) Kcu Bandar Lampung*”, Iib Darmajaya, (2019).<http://repo.darmajaya.ac.id/1835/1/SKRIPSI%20>



**IAIN PALOPO**

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN LUWU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : Jl. Obi Daeng Rieki No. 1, Belopa Telpon : (0471) 3354115

Nomor : 277/PENELITIAN/13.11/DPMP/TSP/III/2021  
Tempat : -  
Tanggal : -  
Materi : Bussa  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. Sumber Graha Sejahtera  
(SGS) Luwu  
di -  
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo : B.105/In.19/FEB.04/KS.02/08/2021 tanggal 16 Agustus 2021 tentang permohonan izin Penelitian.  
Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Helsa Salwa Salmuddin  
Tempat/Tgl Lahir : Palopo / 05 Juni 1999  
Nim : 17 0403 0086  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Alamat : Jl. Muntaka No. 174  
Desa Sarowa  
Kecamatan Bica

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

**LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) LUWU**

Yang akan dilaksanakan di PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) LUWU, pada tanggal 20 Agustus 2021 s/d 20 September 2021

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Menenuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Dibuat dan ditandatangani di Kabupaten Luwu  
pada tanggal 20 Agustus 2021

Kepala Dinas  
Drs. H. RAHMAT ANDIPARANA  
Pangkat : Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19641231 199403 1 079

Terselenggara :  
1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;  
2. Kepala Kesbangpol dan Linnas Kab. Luwu di Belopa;  
3. Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo;  
4. Mahasiswa (i) Helsa Salwa Salmuddin;  
5. Arsip.

**Lampiran 2 Hasil Cek Turnitin**



**IAIN PALOPO**





### Lampiran 3 Riwayat Hidup

#### RIWAYAT HIDUP



Helsa Salwa Salmuddin, Lahir di Palopo tanggal 05 Juni 1999. Penulis merupakan anak Pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Salmuddin dan Helmi. Saat ini, penulis bertempat tinggal di JL. Muntalaka Desa Barowa Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 65 Bua. Kemudian, di tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Palopo hingga tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3 Palopo hingga tahun 2017. Setelah lulus SMA di tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan S1 di Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kota Palopo. Pada akhirnya penulis membuat tugas akhir Skripsi untuk menyelesaikan pendidikan S1 dengan judul Skripsi ***“Lingkungan Kerja Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS LUWU)”***. Penulis berharap dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya dan meraih cita-cita yang diimpikan, Aamiin. Demikian riwayat hidup peneliti.

IAIN PALOPO