

Pengaruh lingkungan kerja, keselamatn kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang

Resy Budiarty¹, Zamhir Basem², Mustafa Kamal³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹zikri.amaldo@gmail.com, ²suarni.norawati@gmail.com, ³litradiantara1945@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

Kata kunci:

Lingkungan kerja;
Keselamatan kerja;
Kesehatan kerja; Kepuasan kerja; Manajemen SDM

Keywords :

Work environment; Work safety; Occupational health; Job satisfaction; Human Resource Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Desa Sungai Pinang, Kecamatan Tambang. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan teknik rumus Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan (α) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kesehatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, occupational safety and health on employee job satisfaction at PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. The population in this study were all employees at PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Village, Tambang District. The research methodology used is a quantitative method. The sample of this study used the Slovin formula technique so that the sample in this study was 50 employees at PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significant level (α) of 0.05. The results of this study concluded that work safety has a significant partial effect on employee job satisfaction, with a significant value greater than 0.05. The results of the analysis of this study indicate that the work environment, work health and work health simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. There is a very strong relationship between work environment variables, work safety and occupational health have a significant effect simultaneously on employee job satisfaction at PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. The contribution of the independent variable to the dependent variable is very strong.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/))

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, Khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh

Huzain (2021) bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan peran serta fungsinya tidak tergantikan oleh sumber daya lain pada organisasi.

Tahun 2018 Indonesia memiliki luas areal perkebunan karet yakni sekitar 3,6 juta hektar, di mana sebagian besar terdapat di Sumatera dan Kalimantan. Dengan luas lahan tersebut, Indonesia mampu memproduksi karet sebanyak 3,15 juta ton dan 2,6 juta ton diantaranya di ekspor keluar negeri. Salah satu daerah penghasil karet adalah Provinsi Riau. Pada tahun 2018 Riau memiliki luas areal lahan perkebunan karet sebesar 328.882 hektar dan memproduksi karet sebanyak 288.866 ton. Pasokan karet yang memadai dan perencanaan persediaan bahan baku karet yang baik diperlukan untuk dapat memenuhi tingginya permintaan karet olahan dari luar negeri. Perencanaan persediaan merupakan faktor penting dalam sebuah pabrik. Pabrik harus memiliki perencanaan persediaan yang baik agar produksi tetap dapat berjalan. Jika menyimpan stok bahan baku terlalu banyak akan menyebabkan biaya simpan yang tinggi dan juga harus memperhatikan ketersediaan pasokan sedangkan jika menyimpan stok bahan baku sedikit akan menyebabkan kekurangan bahan baku dan mengganggu aktivitas produksi.

PT. Hervenia Kampar Lestari (HKL) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor karet. Dimana perusahaan ini melakukan pengolahan karet yang masih bersifat mentah, dan kemudian digiling dalam open (penggilingan karet), yang kemudian hasil pengolahan tersebut diekspor keluar negeri. Ada beberapa negara yang mengimpor karet dari PT. Hervenia Kampar Lestari (HKL), diantaranya Singapura, China, Jepang, dan Amerika Serikat (AS). Berbagai upaya dilakukan oleh segenap komponen di perusahaan ini terutama pimpinan dalam meningkatkan mutu dan kualitas baik dalam pelayanan maupun produk yang dihasilkan, sehingga dengan upaya tersebut PT. Hervenia Kampar Lestari (HKL) mampu bersaing dengan perusahaan karet lainnya serta mampu meningkatkan produksinya di pasaran baik secara nasional maupun internasional. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja karyawan dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan mempertimbangkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, dan faktor serupa lainnya (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja sangat penting bagi seluruh karyawan karena dapat meningkatkan produktifitas kerja. Setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan pekerjaannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kepuasan kerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya hasil produksi dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Pada prinsipnya lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan psikologis mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi yang mempengaruhi fisik karyawan, sedangkan lingkungan kerja psikologis berkaitan dengan psikologis karyawan (Ferawati, 2017). Belum optimalnya kepuasan kerja karyawan salah satu penyebabnya adalah bagaimana lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan untuk setiap karyawannya. Keselamatan kerja dapat diartikan yaitu keselamatan yang berkaitan jika pekerja bersentuhan langsung dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya yang dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja (Rejeki, 2016).

Pada prinsipnya keselamatan kerja pada karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat perusahaan telah menjalankan salah satu dari beberapa SOP dibidang keselamatan kerja yaitu dengan menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang dapat digunakan karyawan selama bekerja. Adapun peraratan dan perlengkapan keselamatan kerja yang di sediakan oleh PT. Hervenía Kampar Lestari, yang dapat digunakan sesuai dengan prosedur, kondisi dan areal sebagai berikut :

Tabel 1 Peralatan dan Perlengkapan Keselamatan Kerja pada PT. Hervenía Kampar Lestari

| No. | Nama Alat | Jumlah | Satuan | Keterangan |
|-----|---|--------|--------|---|
| 1. | Pakaian kerja | 1 | Pasang | Wajib dipakai oleh seluruh pekerja |
| 2. | Sepatu Pengaman (<i>Shafety Shoes</i>) | 1 | Pasang | Wajib dipakai oleh seluruh pekerja |
| 3. | Helm (<i>safety Helment</i>) | 1 | Buah | Wajib dipakai saat memasuki area kerja |
| 4. | Alat bantu pernafasan (<i>self breathing apparatus</i>) | 1 | Buah | Alat bantu digunakan untuk menolong korban yang membutuhkan oksigen |
| 5. | Alat pelindung pernafasan (<i>muscer/Respirator</i>) | 1 | Buah | Digunakan untuk melindungi diri dari debu |
| 6. | <i>face shield / Weldding Helment</i> | 1 | Buah | Digunakan untuk pelindung wajah dari panasnya radiasi berbahaya |
| 7. | Pelindung Tangan (<i>Hand Gloves</i>) | 1 | Pasang | Digunakan disaat menangani bahan kimia |

Sumber : PT. Hervenía Kampar Lestari 2020

Berdasarkan Tabel I dilihat alat pelindung diri yang digunakan perusahaan untuk karyawan, dalam menjalankan operasional banyak menggunakan mesin-mesin dan alat yang mempunyai resiko terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Karena itu dibutuhkan alat pelindung diri untuk karyawan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Bisa saja terjadi kecelakaan dalam bekerja baik kecelakaan ringan, berat bahkan meninggal dunia. Sebab itu perusahaan diwajibkan melakukan system SOP (*System Operation Prosedure*) untuk memperhatikan keselamatan kerja pekerjanya, karena pekerja/karyawan adalah penggerak dari sebuah perusahaan. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesehatan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesehatan kerja yang kurang baik akan menyebabkan kurang optimalnya karyawan dalam bekerja dan lambannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Kesehatan kerja karyawan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini prosedur menjaga kesehatan karyawan PT.Hervenía Kampar Lestari pada Tabel 2:

Tabel 2 Prosedur Keselamatan Kerja Karyawan PT.Hervenía Kampar Lestari

| No. | Sebab Kecelakaan | Tindakan Pencegahan |
|-----|---|---|
| 1. | Melaksanakan prosedur yang kurang baik pada pekerjaan perusahaan. | Menyakinkan karyawan dengan dapat menerima prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan |
| 2. | Mengikuti prosedur perusahaan dengan salah | Sebelum mengeluarkan perintah, meyakinkan perintah tersebut sudah benar untuk kondisi perlengkapan, pekerjaan dan lokasi setempat |

| No. | Sebab Kecelakaan | Tindakan Pencegahan |
|-----|--|---|
| 3. | Gagal mengikuti prosedur yang ditentukan perusahaan | Tinjau kembali prosedur-prosedur untuk menjamin agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. |
| 4. | Kurang memahami prosedur yang diberikan perusahaan | Dapatkan kepastian bahwa karyawan memahami intruksi-intruksi yang diterima oleh karyawan |
| 5. | Kurang menyadari bagaimana resiko dan bahaya dalam pekerjaan | Menunjukkan tindakan-tindakan pencegahan kecelakaan pada perusahaan |
| 6. | Tidak lengkap nya dalam memakai perlengkapan kerja pada perusahaan | Jaminan untuk perlengkapan yang digunakan dalam keadaan baik. |

Sumber : PT. Hervenia Kampar Lestari Tahun 2020

Tabel 2 menjelaskan bagaimana sistem prosedur yang harus di terapkan pada karyawan dalam bekerja. Prosedur penyebab kecelakaan yang diterapkan oleh perusahaan untuk lebih menjaga kesehatan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini perusahaan juga memberikan tindakan yang harus dilakukan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan agar kesehatan karyawan tetap terjaga dengan baik dalam bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktifitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktifitas kerja karyawan akan ikut menurun.

Sedarmayati dalam Sulastri & Onsardi (2020) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Luthans et al (2015) “lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal”.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian dalam Aditama (2020) “mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting diperhatikan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab para pemberi kerja.

Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Mashudi (2021) menyatakan “keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan”. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Pertiwi et al (2016) “Keselamatan Kerja adalah keselamatan dalam melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, peralatan/perlengkapan kerja, bahan-bahan, proses, landasan, lingkungan kerja, produk dan tata cara melakukan pekerjaan pada instalasi, pengangkutan, penyimpanan, pengolahan, konstruksi, agrikultur, pertambangan, ruang terbatas, dan lain-lain”. Menurut Undangundang Nomor 1 tahun 1970, setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Upaya untuk memaksimal kan program K3 diperusahaan membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak yang saling keterkaitan, baik karyawan, perusahaan maupun pemerintah. Oleh sebab itu pihak perusahaan beserta karyawan harus memnugi syarat-syarat keselamatan kerja sesuai dengan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai berikut :

- a. Mengurangi angka kecelakaan kerja.
- b. Mencegah dan mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak pada tempat kerja.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g. Memelihara segala jenis bangunan.

Mencegah karyawan terkena aliran listrik yang membahayakan karyawan. Pencegahan kecelakaan kerja dalam industri hanya terpusat pada keahlian yang harus mengetahui bagaimana cara kerja tanpa melukai diri sendiri maupun rekan kerja.

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Handoko (2016) “ menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Menurut S. D. Handoko et al (2021) “ bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya”.

Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Mathis, n.d.(2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sutedjo & Mangkunegara (2013) kepuasana kerja “ *is the way an employee feels about his or her job* ” kepuasan kerja adalah cara pegawai atau karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Pengertian kepuasan kerja menurut Luthans & Youssef-Morgan (2017) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Penelitian yang dilakukan Setiawan dan Khurosani (2018) tentang Pengaruh keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang.

METODE PENELITIAN

Peneitian ini dilakukan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang selama 2 (bulan) yaitu pada bulan Agustus sampai dengan Oktober tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

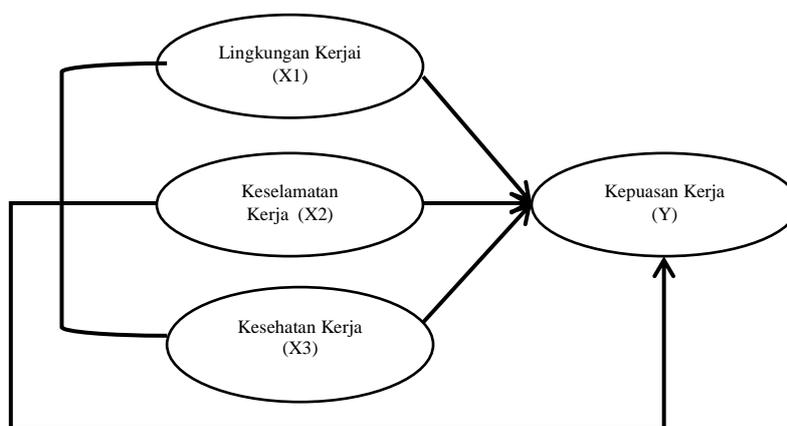
1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung kepada perusahaan ataupun organisasi yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan.
2. Data sekunder, yaitu data yang berupa data tentang jumlah kasus yang masuk dan yang diselesaikan.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut, yaitu :

1. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian.

2. Angket (kuisioner), yaitu pengumpulan data dengan memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, yakni karyawan PT. Hervina Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang tahun 2020. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)*. Adapun penentuan jumlah sampel yang di kemukakan adalah sebesar 68 orang responden. Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$ dimana Y = kepuasan kerja karyawan, α = konstanta sebagai titik potong, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi, X_1 = Lingkungan kerja, X_2 = Keselamatan kerja, X_3 = Kesehatan kerja dan ϵ = *Error Term* denagn pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 0,5.



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Alat analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda. Dimana yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan dan variabel bebasnya adalah lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan model regresi linier berganda dengan SPSS versi 25 diperoleh output. Hasil pengujian data dengan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|
| | | Unstandardized Coefficients | |
| | Model | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 13.375 | 9.611 |
| | Lingkungan Kerja | .275 | .139 |
| | Keselamatan Kerja | .605 | .136 |
| | Kesehatan Kerja | .142 | .132 |

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,375 + 0,275 (X_1) + 0,605 (X_2) + 0,142 (X_3)$$

Nilai konstanta (α) adalah bernilai positif yaitu 13,375 artinya jika lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan bernilai tetap sebesar 13,375 satuan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,275 artinya setiap peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja bernilai positif yaitu, 0,605 artinya setiap peningkatan variabel keselamatan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,605 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan kerja bernilai positif yaitu, 0,142 artinya setiap peningkatan

variabel kesehatan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,142 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (koston) dan begitu juga sebaliknya.

2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji secara Simultan (Uji-F) ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4921.029 | 3 | 1640.343 | 24.352 | .000 ^b |
| | Residual | 4311.088 | 64 | 67.361 | | |
| | Total | 9232.118 | 67 | | | |

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, artinya variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂, X₃ (lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) secara terpisah atau parsial. Hasil hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 5 :

Tabel 5 Hasil Uji t

| No. | Variabel | t-hitung | $\alpha = 5\%$ | Sig | Keterangan |
|-----|-------------------------------------|----------|----------------|-------|------------------|
| 1 | Lingkungan kerja (X ₁) | 1,976 | 0,05 | 0,053 | Tidak Signifikan |
| 2 | Keselamatan Kerja (X ₂) | 4,456 | 0,05 | 0,000 | Signifikan |
| 3. | Kesehatan Kerja (X ₃) | 1,078 | 0,05 | 0,285 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dikethaui nilai t-hitung variabel keselamatan kerja sebesar 4,456 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil ini memberikan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai signifikan variabel keselamatan kerja lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 1,976 dan kesehatan kerja (X₃) sebesar 1,078 dengan signifikan yang lebih besar dari nilai alpha, sehingga hasil ini memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara keempat variabel penelitian. Koefisien determinasi (r²) dilakukan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan data koefisiensi korelasi (r) dan Koefisien determinasi (r²) dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Koefisiensi korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .730 ^a | .633 | .611 | 8.207 |

Sumber: Data olahan, 2020

Dilihat dari nilai koefisien korelasi (r) variabel bebas (lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) diperoleh 0,730 yang berarti pada interval yaitu erat. Kontribusi kerja variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat digunakan koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,611 = 61,1% memberikan arti bahwa variasi kepuasan kerja sebesar 61,1% ditentukan variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja sedangkan sisanya sebesar 38,9% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang maka dapat diambil kesimpulan berdasarkan uji secara simultan (uji-F), lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang dengan nilai F hitung sebesar 24.352 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu, $0,000 \leq 0,005$.

Berdasarkan uji secara parsial (uji-t) keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang, dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Adapun hasil uji secara parsial (uji-t) lingkungan kerja dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang karena nilai signifikan \geq dari nilai alpha (0,05) Keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat kuat dengan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 61,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17–26.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bpfe.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*. OSF Preprints.
- Khurosani, A. (2018). Transformational leadership, employee creativity and organizational innovation, the intervening role of organizational learning culture. *Advanced Science Letters*, 24(4), 2557–2560.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Mashudi, I. (2021). *Dampak komitmen dan budaya mutu terhadap kinerja guru*. Ideas Publishing.
- Mathis, R. L., dan Jackson, Jhon. H.(2013). *Human Resources Management*. Thomson Learning.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pertiwi, P., Tarwaka, Pgd. S., Erg, M., & Sri Darnoto, S. K. M. (2016). *Hubungan antara perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kejadian kecelakaan kerja pada pekerja di PT Aneka Adhilogam Karya, Ceper, Klaten*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rejeki, S. (2016). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. Badan PPSDM Kesehatan.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.