

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias

May Sarah Abni Tanjung¹, Romat Saragih²

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi harus dikelola secara profesional dengan tujuan agar organisasi dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan serta kebutuhan dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan ialah termasuk elemen penting yang menjadi tolak ukur kenyamanan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melakukan pengujian dan analisa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias. Penelitian memakai metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deksriptif dan linear berganda. Data primer diambil dari 80 responden dengan teknik nonprobability sampling. Dari hasil pengujian analisis deskriptif diketahui variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja non fisik serta kepuasan kerja karyawan masuk kedalam kategori yang baik. Berdasarkan perolehan analisis regresi linear berganda membuktikan bahwasanya K3 serta lingkungan kerja non fisik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja

Abstract

Human resources in an organization must be managed professionally with the aim that the organization can achieve a balance between the demands and needs in building employee job satisfaction. Employee job satisfaction is one of the important elements that become a benchmark of employee comfort to the work and environment the company. Therefore, this study was conducted to test and analyze the influence of occupational safety and health (K3) and non-physical work environment on employee job satisfaction at PT Haleyora Powerindo Sibolga Nias Branch. This research uses quantitative methods with data analysis techniques used, namely descriptive analysis and multiple linear regression. Primary data was obtained from 80 respondents using nonprobability sampling technique. Based on the results of descriptive analysis research that occupational safety and health (K3) variables, non-physical work environment and overall employee job satisfaction fall into the good category. Multiple linear regression analysis shows that K3 and non-physical work environments both partially and simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Occupational Safety and Health (K3), Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction*

Copyright (c) 2022 May Sarah Abni T

✉ Corresponding author : May Sarah Abni Tanjung
Email Address : maysarahabni85@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja ialah sikap dan perasaan individu atas pekerjaan berdasar pada kondisi pekerjaan dan cara pegawai merasakan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kaswan (2017:193) menggambarkan kepuasan kerja dari para pakarnya bahwa sejauh mana positif atau negatif perasaan seseorang atas aspek-aspek pekerjaan, serta bagaimana seseorang menanggapi situasi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja dari hasil persepsi antara interaksi karyawan dengan lingkungan kerja. Menciptakan kepuasan kerja didalam perusahaan bukanlah merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja juga dikatakan berhasil apabila perusahaan selalu memperhatikan K3 dan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik pada perusahaan dengan tujuan K3 yaitu untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dari risiko sakit dan kecelakaan akibat pekerjaan Mangkunegara (2016). Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu upah dan tunjangan tambahan bukan suatu alasan utama seseorang suka dengan pekerjaannya atau tetapi bersama orang yang memberikan pekerjaan, dan lebih pentingnya ialah kualitas pekerjaan pegawai dan lingkungan kerja yang supportif.

Menurut Yuda dan Ardana (2017) dalam mengelola kepuasan kerja tidak hanya melihat faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kepuasan kerja saja tetapi dampak dari kepuasan kerja juga harus diketahui yang akan mencegah dan meminimalisir terjadinya dampak buruk yang tidak diinginkan. Dampak kepuasan kerja meliputi tingkat *absensi* karyawan maupun *turnover*. Berdasarkan hasil rekapitulasi *absensi* karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias pada bulan Januari sampai Desember 2020 cenderung mengalami fluktuasi artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja bergantung pada persepsi tentang keadilan di tempat kerja maupun lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dipahami ketika karyawan merasa senang terhadap segala sesuatu yang diberikan perusahaan maka akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Selain dampak kepuasan kerja pada tingkat *absensi* terdapat juga *turnover* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan jumlah total tingkat *turnover* pada PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias pada tahun 2018-2020 yang telah dipaparkan mengalami penurunan tiap tahun dan tingkat *turnover* perusahaan tidak melebihi 10%.

Untuk mengidentifikasi masalah serta fenomena yang ada penulis melakukan wawancara dan prakuesioner, sehingga terdapat faktor yang memberikan pengaruh satu sama lain namun faktor itu memiliki jawaban untuk mengurangi masalah dalam kepuasan kerja karyawan dengan memberitahu permasalahan yang terjadi pada PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias misalnya diketahui bahwa data banyaknya pegawai yang mengalami kecelakaan kerja pada tahun 2017-2020 mengalami peningkatan kembali di tahun 2020 sebelumnya mengalami penurunan mulai dari tahun 2017-2019 walaupun sudah dilakukan pencegahan dengan selalu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan juga adanya permasalahan lingkungan kerja non fisik yang belum nyaman terhadap suasana kerjanya sehingga berdampak pada kinerja kerja yang menghambat pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan pada pemaparan tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui keterikatan kedua variabel K3 serta lingkungan kerja non fisik di PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias. Apakah kedua variabel tersebut saat ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sinolga Nias? Dari hasil pertimbangan tersebut maka judul dari penelitian ini ialah **"Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias"**

Berdasar pada pemaparan latar belakang, maka perumusan permasalahan bagi penulis yaitu:

- a. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias?
 - b. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias?
 - c. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias?
- Apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan di PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias?

Kepuasan Kerja

Keseluruhan sikap orang terhadap pekerjaan mereka, perbedaan diantara berapa banyak hadiah yang didapat oleh pekerja dan berapa banyak penghargaan yang diterima yang harus didapatkan disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kecenderungan yang baik antara tugas yang merupakan konsekuensi dari penilaian beberapa kualitas Robbins dalam Busro (2018:101). Terdapat lima dimensi menurut Luthans (2006:243) mengenai kepuasan kerja pada karyawan, yakni:

- 1) Pekerjaan
- 2) Pengawasan
- 3) Gaji
- 4) Kesempatan berpromosi
- 5) Teman kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

K3 ialah termasuk upaya dalam memberikan perlindungan kepada karyawannya. Berdasarkan pada peraturan undang-undang yang ada dan pemberian perlindungan yang sesuai. Hal tersebut dibutuhkan rasa pertanggung jawaban dari perusahaan, sebab karyawan ialah aset perusahaan yang wajib mendapatkan perlindungan hak-haknya, terkhusus dalam hal K3 Kasmir (2016:265). Menurut Sedarmayanti (2018:124) K3 mengimplementasikan pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode mengenai lingkungan kerja supaya tidak terjadi cedera pada karyawan. Menurut Sinambela (2016:366) K3 merupakan suatu keadaan pekerjaan sehat dan aman untuk pekerjaan, masyarakat dan lingkungan organisasi atau tempat kerja, sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan dengan ketenangan dan motivasi yang tinggi. Menurut Anoraga dalam Pangestu (2016) dimensi K3 terdiri atas:

- 1) Lingkungan
- 2) Mesin dan alat-alat kerja
- 3) Manusia

Lingkungan Kerja Non Fisik

Suwardi dan Daryanto (2018:214) berpendapat, lingkungan kerja non fisik yakni seluruh situasi mengenai hubungan kerja dengan atasan, sesama pekerja dan bawahan. Hubungan kerja dengan atasan, yaitu hubungan pada organisasi diantara derajat jabatan yang lebih rendah dengan yang lebih tinggi, jabatan yang tinggi dengan yang lebih rendah. Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik ialah hal yang berhubungan dengan psikis dari lingkungan kerja. Adapun dimensi lingkungan kerja non fisik karyawan, antara lain:

- 1) Hubungan atasan dengan bawahan
- 2) Hubungan bawahan dengan atasan
- 3) Hubungan komunikasi antar karyawan

METODOLOGI

Metode penelitian yang dipakai ialah kuantitatif dengan analisis deskriptif dan kausalitas. Sugiyono (2018:15) berpendapat "Metode penelitian kuantitatif ialah metode dilandasi oleh filsafat positivisme, yang dipakai dalam menganalisa suatu populasi atau sampel, umumnya teknik mengambil sampel dilaksanakan dengan cara acak, mengumpulkan data memakai instrument penelitian, analisa data sifatnya kuantitatif/statistik yang bertujuan guna melakukan pengujian hipotesis yang ditetapkan. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan analisis regresi linear berganda.

Terdapat 2 variabel yang dibagi pada riset ini yang pertama ialah K3 (X1) kedua lingkungan kerja non-fisik (X2) yang mana berupa variabel independen. Lalu, kepuasan kerja karyawan (Y) adalah variabel dependennya. Objek penelitian dilakukan di PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias dengan populasi sebanyak 354 orang. Berdasarkan rumus solvin hasil jumlah sampel yang didapatkan sebesar 80 orang. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode incidental dimana skala pengukuran yang dipergunakan pada instrument penelitian yaitu Likert yang mana skala tersebut dipergunakan agar bisa mengukur sikap, pendapat seseorang maupun sekelompok orang mengenai sebuah kejadian sosial serta persepsinya Sugiyono (2018:93). Hipotesis yang diteliti dalam riset ini ialah K3 serta lingkungan kerja non-fisik dengan parsial serta simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari perolehan hasil analisa deskriptif diketahui rerata persentase total variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berjumlah 80% terlihat dari posisi garis kontinum bisa dikatakan bahwasannya kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias terlaksana dengan baik. Hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata persentase seluruh variabel lingkungan kerja non fisik senilai 80% dilihat dari garis kontinumnya maka bisa dinyatakan lingkungan kerja non fisik di PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias terimplementasi dengan baik. Hasil analisis deskriptif didapatkan rerata presentase jumlah variabel kepuasan kerja dengan nilai 78,54% diketahui dari posisi garis kontinum bisa dinyatakan bahwasannya kepuasan kerja dalam PT Halenyora Powerindo Cabang Sibolga Nias terimplementasi dengan baik.

Berlandaskan uraian hasil analisa deskriptif di atas bahwa kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias terimplementasi dengan baik, K3 serta lingkungan kerja non fisik juga terimplementasi dengan baik. Berikut ini tabel 1 hasil analisis deskriptif pada penelitian ini.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Kategori
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	80%	Baik
Lingkungan kerja non fisik	80%	Baik
Kepuasan kerja	78,54%	Baik

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Agar dapat diketahui pengaruh variabel dependen oleh satu atau lebih variabel independennya bisa dengan melakukan analisis regresi linear berganda Sujarweni (2015). Bisa terlihat dalam tabel 2 terdapat hubungan antara variabel K3 dan kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,678	,274		2,474	,016
K3	,374	,108	,354	3,461	,001
Lingkungan Kerja Non Fisik	,432	,085	,520	5,076	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Berikut persamaan analisis regresi penelitian ini:

$$Y = 0,678 + 0,374 X_1 + 0,432 X_2$$

Persamaan analisis regresi ini mempunyai artian bahwasannya: nilai konstanta dengan besar 0,678 artinya bila K3 serta lingkungan kerja non fisik mendapat nilai 0 maka nilai kepuasan kerja karyawan senilai 0,678. Nilai koefisien K3 yaitu 0,374 bernilai positif, hal ini apabila nilai K3 bertambah satu satuannya maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan senilai 0,374. Nilai koefisien lingkungan kerja non fisik berjumlah 0,432 yang artinya positif, hal tersebut jika nilai lingkungan kerja non fisik bertambah sebesar satu satuan maka naiknya nilai tersebut sebesar 0,432.

Menurut Sujarweni (2015:161) agar bisa diketahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dan dependen secara parsial maka akan dilaksanakan pengujian hipotesis T. Hasil dari uji T terdapat di tabel 2 yang sudah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan tabel tersebut bisa diartikan bahwasannya: variabel K3

(X1) mempunyai pengaruh parsial kepada kepuasan kerja karyawan (Y) dimana nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ serta t hitung lebih besar dibanding t tabel $3,461 < 1,664$ sehingga hipotesisnya diterima yang mana K3 memiliki pengaruh parsial serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk variable X2 yaitu lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang parsial kepada kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ serta t hitung senilai $5,076 > 1,664$ t tabel maka dikatakan hipotesis lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Sehingga didapatkan hasil variabel K3 serta lingkungan kerja non fisik secara signifikan dan parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji F dilaksanakan agar bisa menguji signifikansi dengan silmutan melalui persamaan yang dipergunakan supaya jumlah besaran variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui Sujarweni (2015:161). Bisa dilihat di tabel 3 hasil pengolahan data seperti yang telah dipaparkan dalam tabel 2.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	25,418	2	12,709	82,95	,000 ^b
Residual	11,796	77	,153	9	
Total	37,214	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja Non Fisik, K3

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Dapat diketahui dari tabel 3 bahwa nilai F_{hitung} K3 dan lingkungan kerja non fisik (sebesar 82,959) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,12) dan nilai signifikansi K3 dan lingkungan kerja non fisik yang didapatkan ialah kurang dari 0,05. Perolehan hasil ini diketahui bahwa K3 (X1) serta lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh signifikan serta simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) hipotesis diterima, yaitu K3 dan lingkungan kerja non fisik dengan silmutan memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Hasil riset sesuai dengan riset yang diteliti oleh Sari *et al*, (2017) yang mana dikatakan bahwa K3 memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Pangorso dan Ramadhyanti (2015) adanya kepuasan kerja dipengaruhi secara parsial oleh lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sujarweni (2015:164) *determination coefficient* dipergunakan agar bisa diketahui persentase oleh perubahan variabel independen yang diakibatkan oleh variabel dependen serta diketahui tingginya pengaruh nilai oleh variabel maupun naik dan turunnya nilai variabel lain. Berikut ini tabel 4 yaitu diperolehnya hasil olahan data menggunakan *software* SPSS versi 25.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,826 ^a	,683	,675	,39140

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, K3

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan pada tabel 4, terlihat nilai R mendapat nilai 0,826 lalu nilai R square dengan persentase 68,3% atau 68,3%. Sehingga, diperoleh hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja non fisik memperoleh pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan yaitu 68,3% lalu sisanya yakni 31,7% terpengaruh oleh faktor lainnya yang tidak terdapat dalam riset ini. Bisa di tarik kesimpulan bahwasannya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja non fisik yang cukup besar yakni 68,3%.

SIMPULAN

Penelitian yang sudah dilakukan penulis menunjukkan bahwasanya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias termasuk dalam kategori baik, dengan faktor dominannya ada pada manusia yang dimana indikator skornya paling tinggi yaitu saya memiliki jaminan kesehatan dari perusahaan. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik pada PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias berada dalam kategori baik, dengan dimensi yang cenderung pada hubungan komunikasi antara rekan kerja dengan skor indikator tertinggi yaitu tempat saya bekerja kerja sama antar tim kerja.

Kemudian, variabel kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias termasuk dalam kategori baik, dengan dimensinya yang mengarah pada pengawasan dengan nilai indikator tertinggi ialah atasan menawarkan bantuan kepada karyawan secara dukungan fisik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias terdapat pengaruh positif dan signifikan baik silmutan serta parsial oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Referensi:

- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia .
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hertati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* (p. 243). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- PT. Haleyora Powerindo. (2021). *haleyora powerindo*. Retrieved dari [hapindo.co.id: https://hapindo.co.id/index.html](https://hapindo.co.id/index.html)
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

- Pangestu, A. (2016). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park) (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sari, S. D. R., Susilo, E. A., & Brimantyo H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4 No.2, P 121-128.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwardi, & Daryanto (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.