

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, *Benefit*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hings Subur Makmur

Ligia Anjeli Chaniari^{1)*}, Sutrisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾ligiaangeli31@gmail.com

²⁾trisna_5@yahoo.co.id

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Kesehatan Keselamatan Kerja
Benefit
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana PT. Perasaan pekerja Hings Subur Makmur tentang pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesehatan, keselamatan, tunjangan, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam tesis ini, penulis menggunakan metode kuantitatif ini, melakukan beberapa pengujian untuk memastikan validitas dan dependabilitas teknik, termasuk uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, dan uji korelasi, R², r, t, dan f.

Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Hings Subur Makmur ditemukan dipengaruhi secara positif oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Manfaat (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Manfaat (X2) memiliki nilai signifikan 0,000, menunjukkan bahwa nilai aktualnya jauh lebih rendah dari yang diantisipasi. Pengaturan kerja (X3) memiliki dampak yang besar ketika diterapkan pada level 0,05, dengan nilai 0,234 yang jauh lebih tinggi dari level 0,05.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci untuk meramalkan kesuksesan masa depan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan mana pun sehingga mereka tidak dapat dianggap independen dari perusahaan itu sendiri. Organisasi menggunakan sumber daya manusia mereka sebagai pelaku, ahli strategi, dan manajer untuk melaksanakan tujuan mereka. Beberapa pekerja menggunakan metrik yang berbeda untuk menentukan sukses atau tidaknya bisnis tersebut: kebahagiaan karyawan. Hal ini karena berbagai variabel, antara lain penerapan praktik K3 di tempat kerja, pemberian tunjangan yang sesuai, dan suasana kerja yang menyenangkan, berdampak pada kebahagiaan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kesehatan Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2011), halaman 161 mengatakan demikian :

“Memiliki program kesehatan industri berarti pekerja tidak mengalami efek kesehatan negatif apa pun sebagai akibat dari pekerjaan mereka.”

Silalahi, Bennet N.B., dan Silalahi (2015), hlm. 4, klaim itu :

“Sementara kesehatan tempat kerja bertujuan untuk mencegah penyakit yang mungkin berkembang setelah mulai bekerja, keselamatan adalah upaya untuk menghentikan perilaku atau keadaan berisiko yang menyebabkan kecelakaan.”.

Benefit

Dinyatakan dalam (Armstrong 2009, 850) bahwa :

“Benefit adalah salah satu komponen gaji, yaitu imbalan atau ketidakseimbangan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai kompensasi atas prestasinya karena telah membantu pemberi kerja dalam mencapai tujuannya. Ini termasuk tunjangan seperti liburan tahunan yang tidak dibayar oleh pemberi kerja.”.

Disebutkan dalam (M.S.P. Hasibuan 2007, 185) bahwa :

“Benefit Apakah kompensasi tambahan (baik material maupun tidak berwujud) ditawarkan dengan pengetahuan yang dimaksudkan untuk mempertahankan pekerja dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional mereka sehingga hasil kerja mereka meningkat?.

Lingkungan Kerja

Menurut (Septiani et al. 2019,4) menyatakan bahwa :

“Suasana sosial, psikologis, dan fisik di tempat kerja memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugasnya.”.

Kasmir (2016), halaman 186, mengatakan demikian :

“Istilah "lingkungan kerja" digunakan untuk menggambarkan lingkungan sosial dan fisik kantor atau tempat kerja lainnya. Lingkungan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan fisik, struktur organisasi, alat, dan interaksi karyawan.”.

Kepuasan Kerja

Ringkasan sentimen terhadap karyawan yang telah mengalami unsur-unsur pekerjaan mereka disebut kebahagiaan kerja. Ketika keuntungan dari tenaga kerja lebih besar daripada biaya kecil yang dianggap memadai oleh individu, hasil kepuasan.

Sesuai dengan (Hamali 2016, 200),

“Setiap orang yang bekerja mengantisipasi menemukan kepuasan di tempat kerja. Karena seorang manajer menempatkan nilai efisiensi yang tinggi, dia harus memahami apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa para pekerjanya senang dengan pekerjaan mereka.”.

III. METODE

Jenis Penelitian

“penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme,” tulis Sugiyono. “Digunakan untuk penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dan pengujian hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.” (2019, 17).

Jenis dan Sumber Data

“Data primer adalah kategori informasi yang dapat diperoleh peneliti data dengan segera.” (Sugiyono 2018, 456).

Data sekunder, sebagaimana didefinisikan oleh (Sugiyono 2018, 456), adalah data material yang diperoleh pegawai melalui cara tidak langsung.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sujarweni 2020,80) “Objek atau individu dengan jumlah dan sifat tertentu yang telah dipilih oleh para sarjana untuk diteliti dan dari mana akan dibuat kesimpulan merupakan populasi, yang merupakan wilayah klasifikasi”.

Menurut (Sugiyono 2019,127) “Grup adalah representasi dari ukuran dan susunan populasi”.

Teknik Analisis Data

Sarjana menggunakan beberapa metode statistik, termasuk uji R², uji tidak lengkap, regresi berganda, uji T, dan uji F.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

a. Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,556 ^a	,309	,291	1,77622	1,318

a. Predictors: LINGKUNGAN KERJA, K3, MANFAAT (Constant).

b. KEPUASAN KERJA merupakan variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²) = 0,309 atau 30,9% dari nilai tersebut, menunjukkan bahwa faktor independen K3, Kepuasan kerja, variabel dependen, dapat ditingkatkan dengan tunjangan dan lingkungan tempat kerja. Sedangkan jumlah karakter atau faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini adalah 69,1% (100% - 30,9%).

b. Koefisien Determinasi (R²) K3

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,439 ^a	,193	,186	1,90364

a. Predictors: (Constant), K3

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Hasilnya (R²) sebagian setara dengan 0,193 atau 19,3 persen, seperti yang ditunjukkan pada bagan sebelumnya. Berdasarkan data tersebut variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen K3 sebesar 19,3%. kebahagiaan di tempat kerja.

c. Koefisien Determinasi (R²) Benefit

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,470 ^a	,221	,215	1,87001

a. Predictors: MANFAAT (konstan),

b. KEPUASAN KERJA merupakan variabel dependen.

Variabel independen, seperti yang terlihat dari grafik di atas dimana hasil (R²) sebagian setara dengan 0,221 atau 22,1%, ditunjukkan oleh angka ini. Manfaat memiliki dampak parsial 22,1% terhadap variabel dependen. Kepuasan Kerja.

d. Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan Kerja

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,224 ^a	,050	,042	2,06501

a. Lingkungan kerja merupakan prediktor (konstanta).

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Variabel dependen adalah variabel independen yang dipengaruhi oleh setting kerja pada taraf 5%, berdasarkan temuan (R²) pada gambar di atas, yang intinya sama dengan 0,050 atau 5%. Bersyukur dalam bekerja.

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,421	4,785		3,014	,003		
	K3	,289	,079	,304	3,648	,000	,856	1,168
	BENEFIT	,308	,081	,328	3,790	,000	,797	1,255
	LINGKUNGAN KERJA	,088	,074	,096	1,196	,234	,919	1,088

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Bagan di atas dapat dilihat dengan cara berikut :

a. Pengaruh K3 Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian K3 menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t(tabel) masing-masing sebesar 1,98063 dan nilai t(hitung) sebesar 3,648 dengan ambang batas signifikan kurang dari 0,05 (0,000 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja dan hipotesis penelitian H1 ditolak dan hipotesis Ha disetujui.

b. Pengaruh *Benefit* Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel tunjangan memiliki nilai t(tabel) 1,98063 t(hitung) 3,790 berdasarkan temuan uji statistik t, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 0,05) menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja. kesenangan, yang mendukung teori studi H2. Persetujuan Ditolak dan Ha menunjukkan bahwa dampak manfaat terhadap kepuasan kerja sangat besar.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan uji statistik t yang menunjukkan bahwa variabel beasiswa memiliki nilai t(tabel) 1,98063 t(hitung) 3,790, dengan tingkat signifikansi lebih rendah dari nilai 0,05, mendukung hipotesis penelitian H2 bahwa beasiswa memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada kebahagiaan kerja. (0,000 0,05).

Tunjangan tampaknya menjadi faktor besar dalam memutuskan apakah seorang karyawan puas atau tidak dengan pekerjaannya saat ini, dan Reject dan Ha tampaknya setuju dengan hal itu.

b. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,815	3	54,605	17,308	,000 ^b
	Residual	365,977	116	3,155		
	Total	529,792	119			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, K3, BENEFIT

Dengan nilai F sebesar 2,68, F hitung sebesar 17,308, dan batas batas signifikan kurang dari 0,05 (0,000 0,05), data pada histogram menunjukkan bahwa K3, Manfaat, dan Lingkungan Kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tampaknya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti K3, tunjangan, dan lingkungan kerja, memberikan kepercayaan pada hipotesis yang diajukan oleh studi H4.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pengkajian di bawah ini memberikan informasi tentang “Pengaruh K3, Tunjangan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hings Subur Makmur” .:

1. K3 ditentukan sebagian di PT. Hings Subur Makmur menjadi 0,193 atau 19,3% berdasarkan kajian korelasi antara kedua variabel. Hal ini dapat diambil sebagai tanda bahwa K3 memiliki pengaruh sedang terhadap ukuran dependen (kebahagiaan kerja dalam hal ini; nilai 19,3%). Jika dibandingkan dengan t(hitung) yaitu 3,648, t(tabel) lebih kecil secara signifikan, dengan angka 1,98063 (p 0,0001). Seperti yang bisa dilihat dari sini, sementara Ho diakui, Ha tidak. Akibatnya, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa K3 memiliki pengaruh besar dan positif terhadap kepuasan di tempat kerja.
2. Meneliti seberapa puas pekerja PT dengan iuran kompensasi. Dalam pengaturan kepuasan kerja, kompensasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang kecil terhadap minat sebagai variabel dependen, menurut nilai parsial Hings Subur Makmur yang dihitung sebesar 0,221 atau 22,1% (p=0,046). Selisih antara angka t (tabel) sebesar 1,98063 dengan jumlah t (hitung) sebesar 3,790 yaitu

- 0,000 sangatlah besar. Ini menunjukkan bahwa sementara H_0 diketahui, H_a tidak. Akibatnya, masuk akal untuk menarik kesimpulan bahwa tenaga kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kebahagiaan kerja.
3. Analisis suasana kerja untuk kelas PT. Dengan t (tabel) sebesar $1,98063 > t$ (hitung) $1,196$ dan tingkat signifikansi $0,234$, penelitian Hings Subur Makmur menemukan bahwa variabel independen pengaturan kerja memiliki dampak parsial 5 poin persentase terhadap variabel dependen kebahagiaan kerja. Tingkat signifikansi lebih tinggi dari $0,05$. Ini berarti bahwa sementara H_a tidak baik-baik saja, H_0 baik-baik saja. Mengingat hal ini, dapat dikatakan bahwa suasana kerja memiliki dampak yang sedikit menguntungkan pada kebahagiaan kerja.
 4. Kajian K3, kenyamanan, dan lingkungan tempat kerja direpresentasikan dengan nilai F (hitung) sebesar $17,308$ dengan taraf signifikan $0,000$, dimana $0,000$ lebih kecil dari $0,005$ dan nilai F (tabel) sebesar $2,68$ lebih kecil dari F (hitung) $17,308$. Kami menyangkal H_0 dan memodifikasi H_a dengan mendemonstrasikan bagaimana K3, tunjangan, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Silalahi, Bennett N.B. dan Silalahi, R. (2015). *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.
- Hasibuan, S.P.M. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi aksara.
- Septiani, I., Sumardi Hr, & Surianti. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25–33.

<https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.26>

Kasmir. (2016a). Kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja karyawan. *Dk*, 53(9), 1689–1699.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.

Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.