

**Jejak Artikel:**

Unggah: 7 April 2023;

Revisi: 8 April 2023;

Diterima : 9 April 2023;

Tersedia online: 10 April 2023

## **Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karimun Sembawang Shipyard**

**Vira Putri Farisha<sup>1</sup>, Suryalena<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Riau

[viraputrifarisha@gmail.com](mailto:viraputrifarisha@gmail.com)

The purpose of this study is to identify and analyze the impact of occupational health and safety (K3) and working environment on job satisfaction of employees at PT Karimun Sembawang shipyard. In this study, occupational health and safety and working environment were used as independent variables, and job satisfaction as dependent variables. The methods used in this study are descriptive statistics and quantitative analysis. The sample for this study included 70 respondents or the entire population using census methods. Data were obtained from the results of completed questionnaires and analyzed using SPSS. The results show that PT Karimun Sembawang Shipyard's K3 is in the good category, the working environment is in the good category, and the job satisfaction is in the good category. The results of the hypothesis test show that occupational safety and health protection has a significant positive impact on job satisfaction. Work environment has a positive and significant impact on job satisfaction. Meanwhile, occupational safety and working environment affect job satisfaction of PT Karimun Sembawang Shipyard employees..

**Keywords:** K3, Job Satisfaction, Kepuasan Kerja, Karyawan, Work Environment

### **Pendahuluan**

Berkembang pesatnya persaingan ekonomi dan kematangan teknologi, mampu berkompetisi dengan kemampuan manusia, dan berusaha untuk mampu dan berkompetisi dengan orang lain. Dalam dunia bisnis yang sangat maju saat ini, ada kebutuhan mendesak akan sumber daya berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan memaksimalkan hasil bisnis.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan mana pun tidak dapat dilebih-lebihkan. Ini memainkan peran penting dalam memastikan bisnis yang berkembang melalui kualitas dan kuantitas kontribusi tenaga kerja yang memadai. Kesuksesan sebuah perusahaan berbanding lurus dengan produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk mengukur kepuasan kerja secara teratur untuk memastikan tenaga kerja yang sehat, efisien dan produktif yang memenuhi tujuan perusahaan.

Perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Wahyuni (2018), penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja bagi karyawan membantu meningkatkan kepuasan kerja, berkaitan dengan aktivitas produksi, manufaktur dan konstruksi, yang meliputi mesin, peralatan, bahan, alat kerja untuk bahan baku dan proses, lingkungan serta metode kerja, dan industri jasa meliputi peralatan kebersihan gedung,

---

<sup>1</sup>Coressponden: Vira Putri Farisha. Universitas Riau. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293. [viraputrifarisha@gmail.com](mailto:viraputrifarisha@gmail.com)

sarana transportasi. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Saputro et al.(2021) memperlihatkan bahwa K3 berdampak terbesar pada kepuasan kerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan alat pelindung diri, memperbaharui alat pelindung diri dengan kualitas terbaik, dan meningkatkan jaminan kesehatan dengan mendirikan klinik kesehatan di area perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk memastikan produktivitas karyawan yang optimal, perusahaan tidak saja berfokus tanggung jawab pekerjaan mereka tetapi juga pada lingkungan kerja, yang meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis dari kehidupan profesional seorang karyawan, sangat penting untuk kinerja dan kesejahteraan mereka. Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kedua lingkungan memenuhi kebutuhan dan kenyamanan karyawan mereka.

Berdasarkan pra survei lapangan ditemukan fenomena kepuasan kerja karyawan pada PT. Karimun Sembawang Shipyard yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu masih terdapat ketidakpuasan yang dapat dilihat dari program ESS, dimana karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan keluhan dan masih terdapat keluhan yang memperlihatkan adanya ketidakpuasan karyawan. PT. Galangan Kapal Karimun Sembawang, sebagai perusahaan galangan kapal, menimbulkan potensi risiko bagi para pekerjanya selama produksi. Risiko tersebut juga dapat menghambat kelancaran pelaksanaan produksi. Perlunya perusahaan harus mengutamakan kesejahteraan pekerja dengan memastikan bahwa program K3 yang dijalankan disesuaikan dengan risiko dan kondisi yang mungkin terjadi. Selain itu, penyesuaian program K3 harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerja.

PT. Galangan Kapal Karimun Sembawang adalah perusahaan galangan kapal yang mengkhususkan diri dalam pembangunan, pemeliharaan, dan perbaikan berbagai kapal, termasuk kapal dagang, kapal penumpang, kapal wisata, dan kapal perang. Kondisi kerja di lingkungan seperti itu dapat mempengaruhi karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, menyediakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif sangat penting untuk memastikan kualitas kerja karyawan.

Dalam mencapai kepuasan kerja yang sesuai dan baik tentunya dipengaruhi banyak faktor seperti K3 dan lingkungan kerja, perusahaan sudah berupaya menciptakan K3 pada perusahaan sudah terpenuhi dan tercukupi dan lingkungan kerja yang baik, dilihat dari hubungan antar karyawan, ataupun dengan atasan sudah baik, selain itu perusahaan juga telah menstimulasi kepuasan kerja karyawan dengan memberikan motivasi berupa bonus melalui program ESS(employee suggestion scheme/skema saran karyawan) serta memberikan kesempatan untuk karyawan menyampaikan kritik dan saran yang membangun sehingga terjadi keterbukaan antara karyawan dengan pihak perusahaan, hal itu juga untuk mencegah menurunnya semangat kerja karyawan untuk bekerja, tetapi pada kenyataannya terdapat fenomena-fenomena berdasarkan hasil pengamatan serta penelusuran peneliti dan didukung oleh data yang mengindikasikan adanya *turn over* karyawan yang masih dikategorikan cukup tinggi, dimana adanya ketidakpuasan yang dapat dilihat dari program ESS, dimana karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan keluhan dan masih terdapat keluhan yang menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan dan sebagainya.

Tabel 1. Jumlah Turn Over Karyawan Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah karyawan			Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO(%)
	Awak Tahun	Masuk	Keluar		
2017	89	5	9	85	10.34%
2018	85	4	6	83	7.14%
2019	83	7	3	87	3.53%
2020	87	3	10	80	11.98%
2021	80	2	12	70	16.00%

Sumber: PT.Karimun Sembawang Shipyard (2022)

Dalam tabel 1 diketahui bahwa tingkat turn over karyawannya masih dikategorikan cukup tinggi setiap tahunnya dengan persentase tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu 16,00% dan yang terendah terjadi pada tahun 2019 yaitu 3.53%. Mangkunegara (2013) menemukan korelasi positif antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. Sebaliknya, tingkat perputaran yang tinggi cenderung menimpa karyawan yang kecewa. Namun berdasarkan data dengan tingginya tingkat turn over terbukti bahwa karyawan tidak sepenuhnya memiliki kepuasan kerja di dalam dirinya masing-masing.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Dalam pandangan Sedarmayanti (2017:12), K3 mencakup pemantauan orang, mesin, material, dan metode untuk memastikan lingkungan kerja bebas dari cedera karyawan. Ini adalah upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja dengan memberikan perlindungan yang layak sebagaimana diatur oleh undang-undang. Hal ini menegaskan tanggung jawab perusahaan pada karyawannya, yang merupakan aset berharga yang harus mendapatkan perlindungan yang memadai, khususnya terkait K3. Kasmir (2016:265).

Studi sebelumnya oleh Rosita et al. (2017) dan Sembe dan Ayuo (2017) telah menetapkan korelasi yang jelas dan positif antara kepuasan kerja dan K3. Hipotesis dari studi ini adalah bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dengan mempertahankan standar K3 yang tepat di tempat kerja.

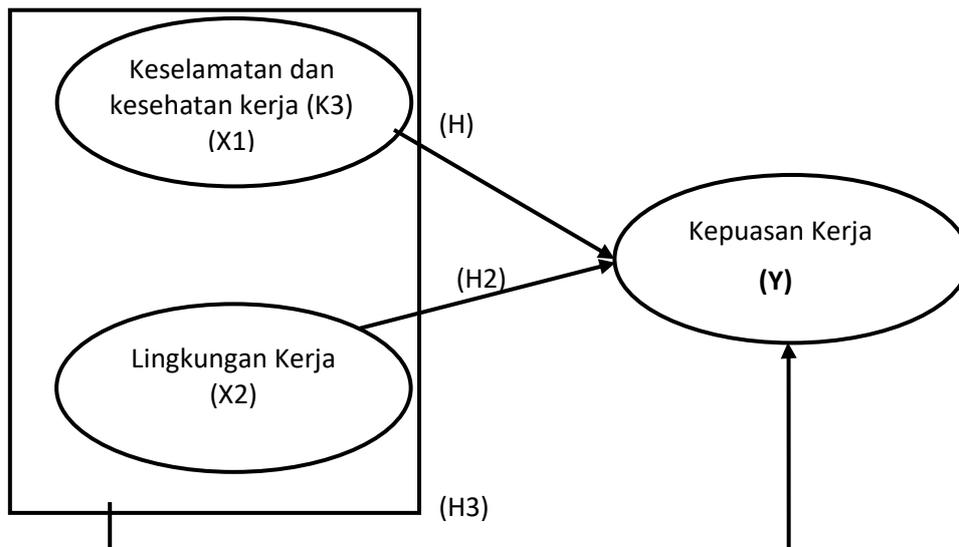
### **Lingkungan Kerja**

Ialah totalitas alat, bahan, dan lingkungan tempat individu atau kelompok bekerja, beserta cara dan pengaturan kerjanya Sedarmayanti (2017). Sementara itu, Robbins (2010) mengidentifikasi dua lingkungan berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi: lingkungan umum dan lingkungan khusus. Yang pertama mencakup kondisi sosial dan teknologi di luar organisasi, sedangkan yang kedua secara langsung terkait dengan tujuan organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) menjelaskan lingkungan kerja sebagai sekumpulan faktor yang berkaitan dengan fungsi manajemen SDM dalam suatu organisasi, termasuk faktor internal dan eksternal”.

Kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan melalui bermacam faktor seperti lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan sistem penggajian Rivai (2015). Karenanya, perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Sinambela (2016) lebih lanjut menegaskan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja dan karyawan itu sendiri merupakan faktor signifikan didalam mewujudkan kepuasan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Persepsi tentang seberapa baik pekerjaan memberikan aspek penting adalah kunci kepuasan kerja, seperti dicatat oleh Luthans (2006). Manajer yang mencari tenaga kerja produktif harus memprioritaskan pemahaman bagaimana menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, menurut Wibowo (2010). Sikap emosional yang positif dan kecintaan pada pekerjaan seseorang Hasibuan (2014:202. Kaswan (2017) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah katalis bagi kesuksesan karyawan dan organisasi, berdasarkan seberapa baik pekerjaan memenuhi kebutuhan penting. Singkatnya, kepuasan kerja mewakili tingkat kesenangan dan penilaian positif yang dirasakan individu pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H1 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja
- H2 : Diduga lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja
- H3 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja

**Metode**

Sugiyono (2018) mendefinisikan metodologi sebagai pendekatan ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan aplikasi tertentu. Ini sangat relevan untuk studi yang mempergunakan metode kuantitatif. Studi ini berlokasi di PT Karimun Sembawang Shipyard yang berada di Jl. Teluk Paku Kelurahan Pasir Panjang, Tanjung Balai, Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Populasi dalam studi ini yakni semua karyawan yang bekerja di PT Karimun Sembawang Shipyard. Untuk studi ini dipergunakan teknik non-probability sampling, khususnya metode sensus atau total sampling. Dalam metode ini, semua anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel. Karena populasi untuk studi ini adalah di bawah 100 individu, dianggap tepat untuk mempergunakan pendekatan sensus, dimana semua individu yang memenuhi syarat dipilih sebagai responden. Dalam hal ini sampel terdiri dari 70 orang karyawan PT Karimun Sembawang Shipyard. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Google form, dan analisis regresi selanjutnya dipergunakan untuk menganalisis data yang terkumpul.

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan
Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan mesin beserta kelengkapan di PT Karimun Sembawang Shipyard sudah tepat.</li> <li>2. PT Karimun Sembawang Shipyard memiliki sistem penerapan peralatan yang baik</li> <li>3. Peralatan kerja di PT Karimun Sembawang Shipyard terawat dengan baik</li> <li>4. Mempergunakan Alat Pelindung Diri (APD) untuk kepentingan keselamatan kerja dengan benar</li> <li>5. Penggunaan prosedur kerja untuk kepentingan keselamatan kerja dengan benar</li> <li>6. Adanya kebiasaan untuk mengamankan peralatan kerja setelah dipergunakan</li> </ol>

**eCo-Buss**

	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Kondisi lingkungan kerja mempunyai pencahayaan yang baik</li> <li>8. Kondisi lingkungan kerja memiliki suhu yang baik</li> <li>9. Kondisi lingkungan kerja memiliki ruangan yang memadai</li> <li>10. Kondisi lingkungan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik</li> <li>11. Membangun hubungan kerja yang positif di tempat kerja bisa sangat bermanfaat.</li> </ol>
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata Cahaya di tempat kerja sudah baik</li> <li>2. Tingkat kebisingan dilingkungan kerja dapat ditolerir</li> <li>3. Karyawan diberikan fasilitas yang mendukung untuk menunjang pekerjaannya</li> <li>4. Adanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan</li> <li>5. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri oleh perusahaan</li> <li>6. Adanya keamanan kerja dalam bekerja</li> </ol>
Kepuasan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja yang diberikan diimbangi dengan baik oleh paket gaji perusahaan.</li> <li>2. Adanya kepuasan pada bonus kinerja yang diterima</li> <li>3. Pekerjaan saya saat ini memberi saya kepuasan.</li> <li>4. Adanya kesempatan untuk belajar yang diberikan perusahaan.</li> <li>5. Saya menemukan prospek untuk mengasah keterampilan saya dalam organisasi ini memuaskan.</li> <li>6. Adanya kepuasan atas kesempatan promosi yang diberikan</li> <li>7. Adanya kepuasan pada hubungan dengan rekan kerja yang bersahabat</li> <li>8. Adanya kepuasan pada lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan</li> </ol>

**Hasil**

***Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas***

Untuk menilai kelayakan, evaluasi signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0,05. Ini memerlukan pemeriksaan apakah suatu item berkorelasi penting dengan skor total, dan mengkuifikasinya sebagai valid. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilainya positif, item, pertanyaan, atau variabel dinilai valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1)	X1.1	0,528	0,235	Valid
		X1.2	0,533	0,235	Valid
		X1.3	0,660	0,235	Valid
		X1.4	0,687	0,235	Valid
		X1.5	0,671	0,235	Valid
		X1.6	0,772	0,235	Valid
		X1.7	0,569	0,235	Valid
		X1.8	0,601	0,235	Valid
		X1.9	0,678	0,235	Valid
		X1.10	0,695	0,235	Valid
		X1.11	0,600	0,235	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,758	0,235	Valid
		X2.2	0,721	0,235	Valid
		X2.3	0,834	0,235	Valid
		X2.4	0,774	0,235	Valid
		X2.5	0,745	0,235	Valid
		X2.6	0,655	0,235	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,670	0,235	Valid

**eCo-Buss**

No.	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
		Y.2	0,782	0,235	Valid
		Y.3	0,676	0,235	Valid
		Y.4	0,811	0,235	Valid
		Y.5	0,751	0,235	Valid
		Y.6	0,818	0,235	Valid
		Y.7	0,812	0,235	Valid
		Y.8	0,696	0,235	Valid

Tabel di atas memperlihatkan hasil uji validitas variabel K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Nilai r hitung > r tabel (0,235) dengan tingkat signifikansi < 0,05. Hasil ini memperlihatkan bahwa instrumen yang dipergunakan menilai variabel K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

Guna menentukan reliabilitas tes dipergunakan koefisien Cronbach Alpha. Berdasarkan kriteria tes, jika koefisien sama dengan atau > 0,70, pertanyaan, konstruk, atau variabel dianggap reliabel. Namun, jika koefisien turun di bawah 0,70, pertanyaan tersebut dianggap tidak dapat diandalkan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
1	K3	0,7	0,853	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,7	0,840	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,7	0,891	Reliabel

Tiap variabel bernilai Cronbach's Alpha > 0,7. Sehingga, instrumen dipergunakan didalam mengukur variabel K3, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam studi ini reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji ini berfungsi mendeteksi distribusi data didalam satu variabel. Data dinilai terdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0,05 pada (P ≥ 0,05) (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35645386
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.053
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Hasil pengujian normalitas mempergunakan statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji memperlihatkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,200 > 0,05. Artinya data telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini dipergunakan didalam menilai apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Ketentuan dalam uji multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas didalam model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

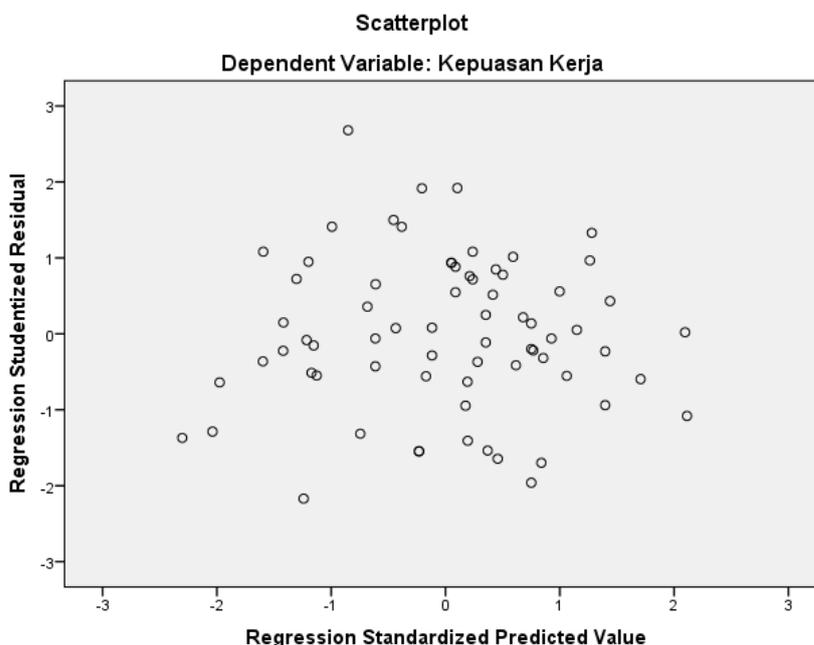
Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.893	.342		2.614	.011		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.395	.134	.344	2.948	.004	.481	2.077
	Lingkungan Kerja	.379	.096	.462	3.959	.000	.481	2.077

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil memperlihatkan nilai Tolerance (> 0,10) dengan nilai 0,481. Nilai VIF < 0,10 yaitu 2,077. Hasil ini memperlihatkan antara K3 dan lingkungan kerja tidak memiliki korelasi yang kuat, artinya dalam model tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Dipergunakan didalam menilai adanya ketidaksamaan varians dalam suatu model regresi dari satu pengamatan residual ke pengamatan lainnya. Deteksi dijalankan dengan melihat ada/tidaknya pola tertentu pada scatterplot. Jika ada semacam keteraturan, seperti pola teratur di mana titik-titik terbentuk (bergelombang, menyebar, lalu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas, dengan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Tidak terbentuknya pola yang jelas atau melebar kemudian menyempit dan titik-titik juga menyebar diantara angka 0 pada sumbu Y, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Koefisien Determinasi

Dirancang guna menilai kompetensi variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.548	.36173

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Model yang menguji dampak lingkungan kerja dan K3 pada kepuasan kerja, memperlihatkan nilai R Squared 0,561. Temuan ini memperlihatkan bahwa 56,1% variabilitas kepuasan kerja bisa dipertanggungjawabkan oleh variasi variabel K3 dan lingkungan kerja. Sebaliknya, variabel atau faktor lain di luar ruang lingkup studi adalah sisanya sebesar 43,9%.

### Analisis Regresi K3 pada Kepuasan Kerja

Saat melakukan pengujian variabel, uji t sering dipergunakan untuk mengukur setiap variabel sampai batas tertentu. Pada tabel koefisien, dapat diamati temuan uji t pada kolom "sig", yang memperlihatkan signifikansi. Jika nilai t terlihat pada tabel t, dan probabilitas nilai t dan signifikansi keduanya < 0,05, sehingga dinilai variabel independen berdampak yang signifikan pada variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi K3 pada kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.820	.376		2.181	.033
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.777	.102	.677	7.580	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Didapatkan nilai t hitung 7,580 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel, berikut merupakan cara menentukan t Tabel.

### Analisis Regresi Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Untuk menguji secara parsial setiap variabel, uji t dipergunakan, dan kolom sig tabel koefisien menampilkan hasilnya. Jika nilai t terlihat pada tabel t dan probabilitas nilai t < 0,05 atau memiliki signifikansi, artinya pengaruh signifikan variabel independen pada variabel dependen, dan sebaliknya.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja pada kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.624	.248		6.551	.000
	Lingkungan Kerja	.582	.070	.710	8.308	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai t hitung 8,308 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel, berikut merupakan cara menentukan t Tabel.

### **Analisis Regresi Linier Berganda K3 dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja**

Tujuan membandingkan F hitung dengan F tabel adalah untuk menjawab rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>a3</sub> : Terdapat dampak K3 dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT Karimun Sembawang Shipyard.

H<sub>03</sub> : Tidak terdapat dampak K3 dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT Karimun Sembawang Shipyard.

Adapun kriteria pengujian hipotesis pada model studi keselamatan kerja pada kepuasan kerja adalah

Jika  $t \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  maka H<sub>a1</sub> ditolak dan H<sub>01</sub> diterima.

Jika  $t \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  maka H<sub>a1</sub> diterima dan H<sub>01</sub> ditolak.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi K3 dan Lingkungan Kerja pada kepuasan Kerja

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.191	2	5.596	42.764	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.767	67	.131		
	Total	19.959	69			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja						

Berdasarkan hasil uji regresi, maka diperoleh F hitung senilai 8.308 dan F tabel senilai 3,96. Hal ini kemudian dapat disimpulkan bahwa H<sub>a3</sub> diterima dan menolak H<sub>03</sub>. Secara simultan K3 dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Karimun Sembawang Shipyard.

### **Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Kepuasan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Karimun Sembawang Shipyard. Adanya upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada karyawan sebagai rasa pertanggung jawaban perusahaan mampu mendorong kepuasan kerja. Kepuasan kerja perlu dipertahankan karena karyawan sebagai aset perusahaan. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik tanggung jawab perusahaan dalam mengimplementasikan K3 maka makin meningkat kepuasan kerja. Jika K3 tidak diterapkan dengan baik maka kepuasan kerja menurun. Sejalan dengan Sari dkk. (2017) yang memperlihatkan bahwa K3 berdampak signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Sejalan dengan Sembe dan Ayuo (2017) memberikan hasil serupa bahwa K3 berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Studi Sari, Susilo, dan Brimantyo (2017) juga menjelaskan bahwa adanya dampak signifikan antara K3 dengan kepuasan kerja. Persamaan dengan studi adalah bahwa K3 terbukti berdampak pada kepuasan kerja, khususnya pada PT Karimun Sembawang Shipyard yang memiliki karakteristik tempat kerja yang rentang dengan alat berat. Perbedaan dengan studi Sembe dan Ayuo (2017); Sari dkk. (2017) yaitu tidak mempertimbangkan faktor lain selain K3. Adapun perbedaan pada objek yang dipergunakan, dimana Sembe dan Ayuo (2017) mengambil objek di sektor pendidikan, yaitu melihat dampak K3 pada kepausan kerja pada karyawan di universitas.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Karimun Sembawang Shipyard. Lingkungan kerja sebagai bagian lingkungan fisik dan non fisik yang ada di sekitar para pekerja setiap saat mereka bekerja memberikan peran penting pada kepuasan. Makin kondusifnya lingkungan kerja karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Apabila

lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman bagi pekerja, maka kepuasan kerja akan menurun. Sejalan dengan Rivai (2015), Indrasari (2017), Aruan dan Fakhri (2015), dan Donley (2021). Kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, sistem penggajian, dan faktor-faktor lain ditemukan secara mendasar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Donley (2021) lebih lanjut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang sehat mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional, komunikasi yang efektif, kolaborasi, saling menghormati, dan kepercayaan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Singkatnya, studi ini mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Perbedaan dengan studi lain yaitu tidak menambahkan faktor lain seperti sistem penggajian ke dalam model studi. Perbedaan dengan Donley (2021) yaitu pada objek yang dipergunakan, dimana pada studi ini adalah tempat perbaikan kapal sedangkan pada studi Donley, meneliti pada perawat. Kedua objek ini meskipun memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, namun tetap memiliki risiko yang sama-sama tinggi.

### **Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja**

K3 dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel bebas yang dipergunakan berdampak bersama yang signifikan dalam menjelaskan kepuasan kerja. Artinya dapat menjadi penentu tinggi rendahnya kepuasan kerja. Apabila perusahaan memberikan kebijakan yang baik untuk meningkatkan upaya pelaksanaan K3 dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Tanjung dan Saragih (2022) menjelaskan baik secara parsial maupun simultan, K3 dan lingkungan kerja non fisik berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias. Studi ini juga mendukung Darmawan, Irfani & Abdurrahman (2017) yang menjelaskan secara simultan K3 serta lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan studi ini juga Sari (2019) menjelaskan hasil bahwa ada dampak signifikan K3 dan lingkungan kerja pada kinerja, ada dampak signifikan dari kepuasan kerja pada kepuasan kerja. Persamaan dengan studi sebelumnya yaitu meneliti tentang K3 dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja dengan hasil sama-sama saling berdampak. Studi Tanjung dan Saragih (2022) meneliti karyawan di tempat kerja yang cenderung memiliki risiko tinggi dengan karyawan yang bekerja di lapangan atau di *workshop*, yaitu pada PT Haleyora Powerindo sebagai anak perusahaan dari PLN Persero. Sedangkan perbedaan dengan studi sebelumnya yaitu dengan Sari (2019) dimana pada penelitiannya kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menjadikan hubungan tidak langsung antara K3 dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan

### **Kesimpulan**

Sebagai upaya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan, tentunya perusahaan harus mampu memberikan rasa nyaman kepada karyawan dengan memperhatikan beberapa aspek penting seperti Keselamatan-Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja. Studi ini fokus untuk melihat dampak dari K3 dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Karimun Sembawang Shipyard. K3 dalam hal ini mengukur aspek kesehatan kerja dan K3 yang memberikan rasa aman ketika bekerja. Lingkungan kerja dipergunakan untuk mengukur sejauh mana perusahaan memberikan dukungan pada fasilitas-fasilitas agar karyawan bekerja dengan rasa nyaman dan optimal. Hasil studi ini terbukti bahwa kedua variabel berdampak signifikan pada kepuasan kerja.

### Daftar Pustaka

- Aruan, Q. S. & Fakhri, M. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141-162.
- Darmawan, J. R., Irfani, H. A., Abdurrahman, D. 2017. Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Sosial pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sygma Examedia Arkanleema Bandung. *Prosiding Manajemen*, 3(2), 732-736.
- Donley, J. 2021. The Impact of Work Environment on Jobs Satisfaction: Pre-Covid Research to Inform the Future. 585-589.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi ke-9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Indomedia Pustaka.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Saputro, T. and Lombardo, D. (2021), Assessment and Determining Control Risk Control Method Using Hazard Identification, Risk', *Jurnal Baut dan Manufaktur*, 03(1), 23-29.
- Sari, D. N. 2019. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra. *Universitas Islam Indonesia*, 4-35.
- Sari, S. D. R., Susilo, E. A., Brimantyo, H. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 121-128.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Studi Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, M. S. A. & Saragih, R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 362-370.
- Wahyuni, N., Suyadi, B. & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. 12(1), 99-104.
- Wibowo, E. & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 9(17), 38-59.