

Bidang: Teknik dan Manajemen Industri Topik: Ergonomi dan Perancangan Sistem Kerja

**EFEK LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN GUDANG PT. SAD INDONESIA)**

Candrianto*¹, M. Arifin², Miratul Hasni³, Maria Isfus Senjawati⁴

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Logistik Industri Agro, Politeknik ATI Padang

⁴ Program Studi Teknik Industri Agro, Politeknik ATI Padang

candriantokemenperin@gmail.com¹, arifin1563@gmail.com²

hasnimiratul28@gmail.com³, mariasenjawati@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar efek lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan Gudang PT. SAD Indonesia). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui survei dan mengedarkan kuisisioner dengan sampel 58 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS. Hasil penelitian diperoleh berdasarkan uji-t bahwa efek lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $0,247 > 0,05$, keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,304 > 0,05$. Pengaruh langsung kepuasan kerja memediasi hubungan efek lingkungan kerja dengan kinerja karyawan lebih besar $0,234 > 0,01$ sedangkan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil $-0,246 > 0,07$.

Kata Kunci : Efek lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja, kinerja, karyawan dan kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to test how much effect the work environment and occupational health safety have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (Case Study on Warehouse Employees of PT. SAD Indonesia). The data collection method in this study was through surveys and circulating questionnaires with a sample of 58 respondents. The analysis methods used are multiple linear regression analysis and path analysis using SPSS. The results of the study were obtained based on the t-test that the effect of the work environment partially had a positive and significant effect on job satisfaction with a level of significance $0,247 > 0,05$, Occupational health safety has a partial positive and significant effect on job satisfaction with a significant level $0,011 < 0,05$, Occupational health safety partially has a positive effect on employee performance with a significant level $0,000 < 0,05$ and significant levels of employee job satisfaction $0,304 > 0,05$. The direct effect of job satisfaction mediates the relationship of work environment effects with greater employee performance $0,234 > 0,01$ While job satisfaction is able to mediate the relationship of work safety to employee performance is smaller $-0,246 > 0,07$.

Keywords: Work environment effect, occupational health safety, performance, employee and job satisfaction

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja bagi karyawan merupakan sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Permenaker No. 5 tahun 2018 tentang K3 dan Lingkungan menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah aspek higienitas di tempat kerja yang didalamnya mencakup faktor fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi yang keberadaannya di tempat kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan Kesehatan

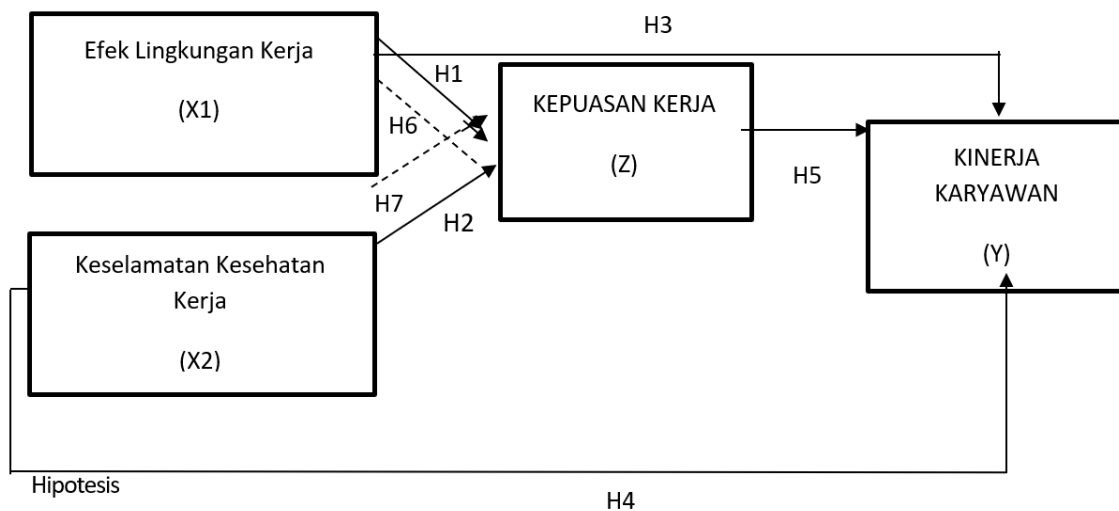
tenaga kerja. Untuk itu kondisi lingkungan kerja haruslah dalam keadaan baik agar pekerja selalu kesehatannya terjaga. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Djuraidi, A., & Laily, N. 2020). Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Disamping itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung karyawan yang ada di dalamnya. Hal ini dapat dibuktikan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik oleh karyawan pada lingkungan kerja perusahaan yang baik, pimpinan dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam perusahaan yang dipimpinnya, kecocokan antara pekerja dengan tempat kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan karyawan itu sendiri dalam perusahaan sebagai tempat kerja. Kuswana, W. S. (2014) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan yang dilakukan pada diri orang lain. Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, pendengaran dan lain sebagainya. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan akan menentukan efektif tidaknya kinerja perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Lebih jauh faktor kinerja karyawan tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan (Frimayasa & Lawu, 2020). Dalam penelitian ini yang dikaji yaitu kepuasan kerja. Kepuasan Kerja diduga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didasarkan menyatakan bahwa. "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja (Nur et al., 2016). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka meyakini seharusnya mereka mendapatkan. Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, kepuasan kerja sebagai pikiran, perasaan, dan tindakan seseorang, yang menunjukkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S., 2016). Selain keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

PT. SAD Indonesia sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang menghasilkan berbagai produk rumah tangga dan selama melaksanakan proses produksi juga memperhatikan efek lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja. Hal ini bertujuan agar karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat terlihat pada tabel 1. Kondisi karyawan PT SAD Indonesia.

Berbagai masalah yang muncul terhadap karyawan pada bagian gudang adalah komunikasi yang kurang intens antara pemimpin dan bawahan, masih kurangnya dorongan dari pemimpin dalam mengendalikan kinerja karyawan, komitmen Organisasi yang masih rendah, kurangnya kepuasan kerja karyawan dan kurang meningkatnya kepuasan kerja. Berdasarkan masalah diatas maka penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan judul Efek Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Gudang PT. SAD Indonesia).

Tabel 1. Data karyawan PT. SAD Indonesia

No	Unit Kerja	Pendidikan						Jumlah (orang)
		S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	
1.	Direktur	1	-	-	-	-	-	1
2.	Manejer	2	5	2	-	-	-	9
3.	Asisten Manejer	-	6	3	-	-	-	9
4.	Supervisor	-	5	2	-	-	-	7
5.	Staff	-	8	4	10	-	-	22
6.	Operator	-	-	-	10	-	-	10
Jumlah		3	24	11	20	-	-	58



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

Dari kerangka pikir diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ;

H1 : Efek Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Efek Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 : Efek Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H7 : Keselamatan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yang merupakan adanya hubungan bersifat sebab akibat, terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Alif & Prabana, 2021). Dengan demikian tujuan penelitian ini diharapkan dapat diketahui apakah ada korelasi antara efek lingkungan kerja, keselamatan Kesehatan kerja dan kepuasan kerja untuk peningkatan kinerja karyawan pada PT. SAD Indonesia. Untuk itu peneliti menggunakan metode kuesioner dengan persamaan regresi pada metoda SPSS. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan bagian Gudang PT. SAD Indonesia 58 orang. Dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian gudang dapat dijadikan sampel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (Dependen Variable) adalah kinerja karyawan (Y), variabel bebas (Independen Variable), adalah efek lingkungan kerja (X1) dan keselamatan kesehatan kerja (X2) dan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati yaitu kepuasan kerja (Z). sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder (Adawiyah, R.,2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh efek lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji multikolinieritas yang diperoleh bahwa efek lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan karena hasil yang diperoleh VIF < 10, yaitu didapatkan angka 1.007. Maka nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas. Hasil tersebut membuktikan bahwa efek lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji multikolinieritas yang diperoleh bahwa keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan karena hasil yang diperoleh VIF < 10, yaitu didapatkan angka 1.002. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji multikolinieritas yang diperoleh bahwa efek lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan karena hasil yang diperoleh VIF < 10, yaitu didapatkan angka 1.005. Hasil yang diperoleh bahwa efek lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji multikolinieritas yang diperoleh bahwa keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan karena hasil yang diperoleh VIF < 10, yaitu didapatkan angka 1.004. Hasil yang diperoleh bahwa keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji multikolinieritas yang diperoleh bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan karena hasil yang diperoleh VIF < 10, yaitu didapatkan angka 1.009. Hasil yang diperoleh bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung (0,236>0,001), maka dapat diperoleh kepuasan kerja memediasi hubungan efek lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berarti Kepuasan Kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung (-0,468>0,007), maka dapat diperoleh kepuasan kerja mampu memediasi hubungan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil yang diperoleh bahwa keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan asumsi klasik regresi multikolinearitas dengan tingkat signifikan yang diperoleh VIF < 10. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh bahwa efek lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 0,236>0,05. Hasil yang diperoleh bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,507>0,05. Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung (0,236>0,001), maka dapat diperoleh kepuasan kerja memediasi hubungan efek lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berarti Kepuasan Kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung (-0,468>0,007), maka dapat diperoleh kepuasan kerja mampu memediasi hubungan keselamatan Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar penggunaan sampel dalam jumlah yang besar untuk menggunakan uji regresi sehingga hasil yang didapatkan lebih maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu selama penelitian ini dan semoga hasil penelitian ini dapat diterapkan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- [2] Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>.
- [3] Kuswana, W. S. 2014. Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Candrianto. 2020. Pengenalan Keselamatan Kesehatan kerja. Literasi Nusantara Malang.
- [5] Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- [6] Nur, M., Putra, A.P. 2016. Analisa Lingkungan Kerja dan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Menggunakan Metode 5S. *Jurnal Teknik Industri*. Volume 2 (2): 185
- [7] Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4)1968–1977.
- [8] Adawiyah, R. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Bank Tabungan Negara Syariah Malang. *Undergraduate Thesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, 43–57. http://etheses.uin-malang.ac.id/1481/7/13510101_Bab_3.pdf
- [9] Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- [10] Ipmawan, H. (2010). (Studi Kasus Departement Technical PT . SURYA TOTO Indonesia Tbk , A . PENDAHULUAN Latar Belakang Adanya kompetitif , perubahan lingkungan perusahaan organisasi yang semakin kompleks dan mensyaratkan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan . *D. Budi Luhur Economics Journal*, 7(2), 23–34.