

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRIANGGA DEWI SURAKARTA

Hidup Marsudi, Jaelani
Akademi Pelayaran Nasional Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Subjek adalah 75 orang karyawan PT Triangga Dewi Surakarta yang diperoleh secara *incidental sampling*. Data diperoleh menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel jaminan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh paling kecil

Kata kunci: *lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan globalisasi dan terbukanya pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) yang semakin kompetitif, maka setiap perusahaan diuntut untuk melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan melakukan pembenahan di berbagai segi guna menghadapi persaingan. Hal yang mendasar dalam pembenahan perusahaan adalah dalam segi manajemen perusahaan, mencakup *man, money, materials, machines, method, dan markets*. Unsur sumberdaya manusia (*man*) yang paling menentukan berhasil atau tidaknya kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini sangat disadari mengingat sumberdaya manusia (SDM) memiliki peranan penting karena juga mendukung sumberdaya yang lain untuk berjalan secara optimal.

Selain SDM, faktor penting lain yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja, karena pengaruhnya dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dari setiap pekerjaan, terutama di bagian produksi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2011).

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. Sedarmayanti (2011) apabila ketersediaan fasilitas kurang memadai dan lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan ketidakpuasan sehingga kinerja perusahaan menurun. Hal ini menyebabkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan.

Sedarmayanti (2011), mengelompokkan lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (sosial). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya (Sarwono, 2005).

Lingkungan kerja non fisik (sosial) merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan (Dharmawan, 2011), namun dapat dirasakan oleh individu berupa rasa aman saat melakukan pekerjaannya, menimbulkan semangat, dan kesetiaan kepada perusahaan (Wursanto, 2009).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang memberikan kesan tidak nyaman, menurunkan motivasi kerja, dan ketidakpuasan kerja. Nitisemito (2012), mengungkapkan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor lain dari kepuasan kerja karyawan adalah jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Istilah Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut *Occupational Safety & Health of America* (OSHA) memiliki perspektif utama sebagai pendekatan ilmiah dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja. Pandangan ilmiah ini berusaha memahami sifat-sifat resiko yang membahayakan keselamatan orang maupun keselamatan properti di lingkungan industri manapun.

Menurut Widodo (2005), keselamatan dan kesehatan kerja yang secara definitif merupakan daya dan upaya yang terencana untuk mencegah terjadinya musibah kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja. Sedangkan menurut (Suma'mur, 2009), keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan pada suatu kondisi yang aman, selamat dari bahaya yang bisa mengakibatkan kerusakan dan kerugian di tempat kerja. Pendapat-pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu program perlindungan terhadap karyawan pada saat bekerja dan berada di dalam lingkungan tempat kerja dari resiko kecelakaan dan kerusakan mesin atau alat kerja untuk berusaha mencegah dan menimbulkan atau bahkan menghilangkan sebab terjadinya kecelakaan. Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau K3 karyawan adalah sesuatu program atau prosedur yang penting dan harus dipatuhi oleh setiap pekerja di berbagai sektor, karena telah ditangani dan ditetapkan oleh badan-badan yang berkompeten. Usaha K3 selain penting untuk dipelajari tetapi juga harus diterapkan oleh pekerja dan management serta berkesinambungan

Pengetahuan mengenai K3 harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kebijakan K3 yang telah dibuat oleh manajemen, harus diterapkan oleh karyawan. Karyawan harus dibekali pengetahuan yang menyeluruh tentang K3 agar dapat melaksanakan K3 dengan baik. Tujuan K3 tidak hanya untuk memberikan perlindungan

kepada tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja agar terjamin keselamatannya, tetapi juga bagaimana dapat mengendalikan resiko terhadap peralatan, asset dan sumber produksi sehingga dapat dipergunakan secara aman dan efisien agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan perlindungan K3 tersebut dapat berjalan baik apabila seluruh unsur yang berada di perusahaan baik pihak manajemen, serikat pekerja/ serikat buruh dan tenaga kerja bersama – sama berkomitmen melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit kerja

Perlindungan K3 efektif dan efisien dapat mendorong produktifitas jika terlaksana dan diterapkan melalui sistem Manajemen K3 (SMK3), sebagaimana amanat pasal 87 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan telah dikembangkan pula pedoman SMK3 melalui peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012. Salah satu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumberdaya penting yang ikut menentukan maju mundurnya organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, organisasi dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang nyaman bagi karyawan. Hal ini sama seperti yang di katakan Handoko (2010) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka dengan timbulnya sikap emosional yang baik dan menyenangkan maka karyawan akan timbul rasa cinta, memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi sehingga karyawan cenderung akan bertahan di perusahaan tersebut walaupun tidak semua aspek terpenuhi.

Kepuasan kerja di bagi menjadi dua yaitu kepuasan kerja dari dalam perusahaan dan kepuasan kerja dari luar perusahaan. Kepuasan kerja dari dalam perusahaan yaitu kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dalam memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang

baik. Sedangkan kepuasan kerja dari luar adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan balas jasa yang akan di terima dari hasil kerjanya, agar karyawan dapat membeli kebutuhan kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dari dalam maupun luar akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya di rasa adil dan layak. Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Hubungan Logis antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik yang baik akan berefek pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga karyawan merasa didukung oleh perusahaan dan hal tersebut menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan. Hasil penelitian Hendri (2012) mengungkapkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Semakin baik lingkungan kerja fisik berarti semakin kondusif, aman dan nyaman lingkungan tersebut sehingga membuat karyawan senang dengan pekerjaannya. Karyawan akan menikmati pekerjaannya dan mempergunakan waktu kerjanya dengan optimal sebagai indikasi adanya kepuasan kerja. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Eka, dkk (2016), lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₁: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja non fisik yang baik, berupa sikap perhatian dan kepedulian, serta kerjasama antar rekan kerja dan karyawan dengan atasan, akan meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa bekerja pada lingkungan yang saling dapat dipercaya, saling mendukung, dan saling memotivasi. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan meningkatkan semangat dan gairah yang merupakan indikasi adanya kepuasan kerja. Hasil penelitian Hendri (2012) mengungkapkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja

non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Ayuhana dkk (2018) juga mengungkapkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Eka, dkk (2016) mengungkapkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Putri (2022) mengungkapkan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, sehingga hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja bersifat positif.

H₂: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta.

Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tersedianya jaminan keselamatan dan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2016), jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Sari dkk (2017) mengungkapkan adanya pengaruh positif dari keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil senada juga dikemukakan oleh Indra (2013), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₃: Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta

METODE PENELITIAN

Subjek adalah 75 orang karyawan PT Triangga Dewi Surakarta yang diperoleh secara *incidental sampling*. Data diperoleh menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa H₁ : Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y); berarti secara parsial

Vol. 6, No. 1, April 2023. Hal. 18-22

(individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,357 (β_1). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa H_1 : Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta (Y), diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa H_2 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,439 (β_2). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa H_2 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta (Y), diterima.

Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa H_3 : Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) dengan koefisien beta standar sebesar 0,260 (β_3). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa H_3 : Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta (Y), diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel jaminan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh paling kecil.

Saran penelitian adalah perusahaan perlu menyediakan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang lebih baik, seperti kebersihan dan kebisingan. Lingkungan non-fisik yang perlu diperhatikan adalah tunjangan dan pemberian hak cuti/libur karyawan karena mayoritas karyawan adalah wanita. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesediaan alat-alat kesehatan dan peralatan keselamatan dengan melakukan pemeriksaan rutin supaya dapat diketahui alat-alat yang rusak atau isinya sudah habis, sehingga saat dibutuhkan tersedia dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuhana, W., Syamsurizaldi, & Wandura, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik (JAKP)*, 3(2):179-194.
- Dharmawan, Y. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki.
- Eka, D.S.S., Sunuharyo, B.S., & Utami, Hamidah Nayati. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1):76-85.
- Handoko, T.H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3):1-16.
- Putri, N.M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2):502-509.
- Sari, S.D.R., Susilo, E.A., & Brimantyo, H. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Studi pada Karyawan Bagian Pabrik PG Kebon Agung Malang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2):121-128.

- Sarwono, S.W. (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Widodo, S.E. (2005). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.