

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. Putra AR Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis)**

Aditya Putra Pratama<sup>1</sup>, Renny Sri Purwanti<sup>2</sup>, Wiwin Setianingsih<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
[\\_\\_\\_\\_\\_@gmail.com](mailto:_____@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini difokuskan pada dilatar belakangi oleh belum optimalnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti yang dapat dilihat dari masih ada pegawai yang sering mengeluh ketika melakukan suatu pekerjaan yang disebabkan oleh kurang sesuai lingkungan kerja yang diterimanya. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya lingkungan kerja dan program kesehatan kerja. Adapun tujuan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis?, 2) Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra AR Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis?, 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra AR Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t), dan Uji Simultan (Uji F). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja pada PT. Putra AR Cihaurbeuti berada dalam kategori baik. Dalam hal ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja sudah baik maka kepuasan kerja akan meningkat; 2) Kesehatan kerja pada PT. Putra AR Cihaurbeuti berada pada kategori baik. Dalam hal ini kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kesehatan kerja sudah baik maka kepuasan kerja akan meningkat; 3) Kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti berada dalam kategori sangat tinggi. Dalam hal ini lingkungan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti. Artinya apabila lingkungan kerja dan kesehatan kerja sudah baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan sangat penting, baik bagi karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, maka penulis memfokuskan penelitian pada kepuasan karyawan. Walaupun

perusahaan PT. Putra AR telah berkembang menjadi industri besar, tetapi pemenuhan hak dasar belum sesuai dengan ketentuan dalam pasal 1 ayat 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Menurut Sedarmayanti (2011:21), "Lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik." Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan gairah kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Selain itu, kesehatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi dengan harapan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja dan kesehatan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan fasilitas kesehatan yang kurang dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesehatan yang buruk, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Adapun data mengenai kepuasan kerja di PT. Putra AR dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan**  
**PT. Putra AR Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis Tahun 2020**

NO	Keterangan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saudara mendapatkan gaji atas pekerjaan saudara setiap bulannya tepat waktu.	0	11	4	0	0
2	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan	0	10	5	0	0
3	Karyawan harus mendapatkan promosi untuk naik kejenjang yang lebih tinggi.	0	11	4	0	0
4	Tugas yang diberikan oleh atasan harus sesuai dengan kemampuan karyawan	0	12	3	0	0
5	Adanya kerja sama dan komunikasi yang	0	13	2	0	0

baik dengan rekan kerja.					
--------------------------	--	--	--	--	--

Sumber: Data PT. Putra AR Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis, 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dalam data pra survey, dapat diketahui bahwa jawaban responden dari jumlah 15 orang dengan menyatakan “Saudara mendapatkan gaji atas pekerjaan saudara setiap bulannya tepat waktu.”, dengan jumlah responden 11 orang dan persentase 73% dengan jawaban setuju, 4 orang dan persentase 27% dengan jawaban tidak setuju. Dari dari hasil responden yang menyatakan “Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, dengan jumlah responden 10 orang dan persentase 67% dengan jawaban setuju, 5 orang dan persentase 33% dengan jawaban tidak setuju. Dari dari hasil responden yang menyatakan “Karyawan harus mendapatkan promosi untuk naik kejenjang yang lebih tinggi.”, dengan jumlah responden 11 orang dan persentase 73% dengan jawaban setuju, 4 orang dan persentase 27% dengan jawaban tidak setuju. Dari dari hasil responden yang menyatakan “Tugas yang diberikan oleh atasan harus sesuai dengan kemampuan karyawan ”, dengan jumlah responden 12 orang dan persentase 80% dengan jawaban setuju, 3 orang dan persentase 20% dengan jawaban tidak setuju. Dari dari hasil responden yang menyatakan “Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.”, dengan jumlah responden 13 orang dan persentase 87% dengan jawaban setuju, 2 orang dan persentase 13% dengan jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan kurang maksimal dalam lingkungan kerja dan kesehatan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Keterkaitan mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Nurtjahjono, 2014). Begitu pula keterkaitan mengenai kesehatan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan adanya hasil yang signifikan dan positif antara variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Putra AR merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan olahan daging, PT. Putra AR ini umumnya menjual berbagai produk makanan yang dikirim ke luar kota atau dalam kota yang seharusnya mencapai 1000 barang. Namun demikian berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada pegawai yang sering mengeluh ketika melakukan suatu pekerjaan yang disebabkan oleh kurang sesuainya

lingkungan kerja yang diterimanya. Selain itu, kurangnya perhatian dari pimpinan dalam hal pemberian fasilitas kerja yang mendukung sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai yang mengalami penurunan. Masalah lain yang terjadi yaitu kurang sesuainya penempatan kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai merasa terbebani atas pekerjaan yang harus dilakukan. Serta tingkat kerjasama antar pegawai masih relatif rendah sehingga menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Permasalahan tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya pelaksanaan lingkungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan hal tersebut dibuktikan oleh masih adanya karyawan yang belum bisa menyeimbangkan antara ditempat kerja dan lingkungan sekitarnya sehingga berdampak pada kurang optimalnya hasil kerja karyawan. Selain itu, pegawai beranggapan bahwa jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu menyita waktu untuk kehidupan pribadi pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja perusahaan belum sepenuhnya mendukung karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan, serta masih kurangnya fasilitas kerja sehingga tidak semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan peralatan yang tersedia.

Dalam kepuasan kerja karyawan berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**.

## **LANDASAN TEORI**

Menurut Rivai (2015: 406) bahwa: “Kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya pada dasarnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan”. Maka dapat dikatakan dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, interaksi karyawan dengan karyawan yang lain maupun sistem penggajian untuk karyawan, mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaandengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

Menurut Sinambela (2016: 139) berpendapat bahwa “Setidaknya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini menunjukkan

bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan”. Jadi dapat di katakan dari beberapa grand theory di atas bahwa terdapat keterkaitan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Wirawan (2015 : 506) bahwa : “Kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran dibidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan serta meningkatkan kesehatan dan keselamatan para pekerja atau buruh untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja. “

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 67) bahwa : “Kesehatan kerja kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas”.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Tabel di bawah menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian yang akan dijadikan dasar dalam penelitian :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Lingkungan (X1)	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2011:26)	1. Sirkulasi Udara 2. Pencahayaan di ruang kerja 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Kelembaban udara  (Sedarmayanti, 2011:26)	Ordinal
Kesehatan (X2)	kesehatan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. (Mangkunegara, 2013:161)	1. Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja 2. Pencegahan kecelakaan 3. Pencegahan penyakit 4. Manajemen tekanan 5. Program kesehatan  Jackson, <i>et al.</i> (2011).	Ordinal

Kepuasan (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. (Robbins, 2007 dalam Erliana, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja dengan gaji</li> <li>2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Kepuasan dengan promosi</li> <li>4. Kepuasan dengan sikap atasan</li> <li>5. Kepuasan dengan rekan kerja</li> </ol> <p>(Robbins, 2007 dalam Erliana, 2018)</p>	Ordinal
--------------	---	---	---------

Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai yang ada di PT. Putra AR Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 96 orang. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 96 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan salah satu macam sampel yaitu sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti**

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rivai (2015 : 406) yang menyatakan bahwa: “Kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya pada dasarnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan”. Maka dapat dikatakan dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, interaksi karyawan dengan karyawan yang lain maupun sistem penggajian untuk karyawan, mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaandengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Selanjutnya Sinambela (2016: 139) berpendapat bahwa:

Setidaknya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini memnunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja yaitu: 1) Sirkulasi udara, 2) Pencahayaan di ruang kerja, 3) Kebisingan, 4) Penggunaan warna dan 5) Kelembaban udara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. Putra AR Cihaurbeuti termasuk dalam kategori baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kelembaban udara. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator sirkulasi udara.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti dengan hasil uji korelasi sebesar 0,791 yang memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat pengaruh sebesar 62,61% yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 62,61%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (94). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bobot  $t_{hitung} = 12,545$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,999$ , dengan demikian maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima/teruji kebenarannya.

## **Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti**

Jaminan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan perasaan aman yang membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan merasakan bahwa segala bentuk fasilitas atau jaminan kerja sesuai dengan harapan para karyawan. Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja para karyawan, maka adanya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kebutuhan. Jadi, apabila dapat terpenuhi, maka jaminan kepuasan kerja para karyawan dapat terwujud. Kepuasan dapat terbentuk salah satunya terkait dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat *turn over* karyawan pada suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Wirawan (2015 : 506) yang menyatakan bahwa : “Kesehatan kerja merupakan penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran dibidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan serta meningkatkan kesehatan dan keselamatan para pekerja atau buruh untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja”.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2012: 67) bahwa: “Kesehatan kerja kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas”.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kesehatan kerja yaitu: 1) Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, 2) Pencegahan kecelakaan, 3) Pencegahan penyakit, 4) Manajemen tekanan dan 5) Program kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang ada pada PT. Putra AR Cihaurbeuti termasuk dalam kategori baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator program kesehatan. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti dengan hasil

uji korelasi sebesar 0,823 yang memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tingkat pengaruh sebesar 68,30% yang artinya kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 68,30%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (94). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bobot  $t_{hitung} = 14,097$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,999$ , dengan demikian maka kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima/teruji kebenarannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti**

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting, baik bagi karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, maka penulis memfokuskan penelitian pada kepuasan karyawan. Walaupun perusahaan PT. Putra AR telah berkembang menjadi industri besar, tetapi pemenuhan hak dasar belum sesuai dengan ketentuan dalam pasal 1 ayat 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Kepuasan kerja seorang karyawan pada dasarnya tergantung pada kondisi kerja yang mendukung misalnya: pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama karyawan dan dapat pula bekerjasama antar pekerja dengan pimpinan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga dihadapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesehatan kerja.

Kesehatan kerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam perusahaan. Kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga agar kondisi fisik maupun mental karyawan baik dan sehat serta terjaga sehingga karyawan bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas dalam bekerja. Perusahaan wajib untuk dapat menjaga kesehatan kerja karyawannya dengan membuat peraturan dan aktivitas yang dapat menjamin kesehatan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Mengelola lingkungan kerja dan kesehatan kerja di perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jadi, semakin baik mengelola lingkungan kerja dan kesehatan kerja, maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Anas (2013: 64) yang menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja”.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja yaitu: 1) Kepuasan kerja dengan gaji, 2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, 3) Kepuasan dengan promosi, 4) Kepuasan dengan sikap atasan dan 5) Kepuasan dengan rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT. Putra AR Cihaurbeuti termasuk dalam kategori sangat tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator kepuasan kerja dengan gaji.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti dengan hasil uji korelasi sebesar 0,980 yang memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tingkat pengaruh sebesar 96,10% yang artinya lingkungan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 96,10%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bobot  $F_{hitung}$  1127,74 sedangkan bobot  $F_{tabel}$  pada  $\alpha$  0.05 dan  $dk = 96-2-1 = 93$  diperoleh  $F_{tabel}$  2,64. Jadi nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ . Dengan demikian maka lingkungan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima/teruji kebenarannya.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja pada PT. Putra AR Cihaurbeuti adalah sudah baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitupula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja sudah baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

Kesehatan kerja pada PT. Putra AR Cihaurbeuti adalah sudah baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa kesehatan kerja dengan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Begitupula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kesehatan kerja sudah baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti adalah sangat tinggi. Secara simultan lingkungan kerja dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra AR Cihaurbeuti. Artinya jika lingkungan kerja dan kesehatan kerja sudah baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumbe Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Ghalia
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Flippo, Eliani B. 2011. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika. Aditama.

- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9. Kencana,. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan.(2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat