

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AFDELING II PT. BRIDGESTONE PERKEBUNAN AEK TARUM BANDAR PULAU KABUPATEN ASAHAN

¹Halimatussaddiah Marpaung, ²Tri Andriani, ³Rani Susila Nasution, ⁴Qonita Sajidah

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran

¹lie.marpaung@gmail.com, ²triandrianimm@gmail.com, ³ranisusila53@gmail.com,

⁴qonitasajidah16@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan yang terjadi di lapangan, terdapat beberapa kendala di Afdeling II PT. Bridgestone yaitu semaknya lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis, dan kurang tersedianya pisau khusus untuk kerja, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial pada Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kabupaten Asahan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung (35,074) lebih besar dibandingkan nilai Ftabel (3,17) dan sig. α (0,000b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum. Hasil uji parsial diperoleh bahwa lingkungan kerja nilai thitung > ttabel 1,67 dan sig. α 0,011 < 0,05, kesehatan dan keselamatan kerja nilai thitung 6,027 > ttabel 1,67 dan sig. α 0,000 < 0,05, Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kabupaten Asahan adalah variabel kesehatan dan keselamatan kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja,, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Based on what happened in the field, there were several obstacles at Afdeling II PT. Bridgestone is a busy work environment, disharmonious relationships between co-workers, and a lack of special knives for work, which makes employees uncomfortable in completing work well and can affect job satisfaction itself. The aim of this research is to analyze the influence of the work environment and occupational health and safety on job satisfaction both simultaneously and partially at Afdeling II PT. Bridgestone Plantation Aek Tarum Bandar Island, Asahan Regency. The type of research used is quantitative research. The population in this study were employees of Afdeling II PT. Bridgestone Aek Tarum Plantation. The analysis model used in this research is multiple linear regression analysis. Simultaneous test results show that the Fcount value (35.074) is greater than the Ftable value (3.17) and sig. α (0.000b) is smaller than alpha 5% (0.05). This shows that the work environment variables and work health and safety together influence the job satisfaction of Afdeling II PT employees.

Bridgestone Aek Tarum Plantation. The partial test results showed that the work environment value $t_{count} > t_{table} 1.67$ and $sig. \alpha 0.011 < 0.05$, occupational health and safety t value $6.027 > t$ table 1.67 and $sig. \alpha 0.000 < 0.05$, thus partially the dominant influence on the employees of Afdeling II PT. Bridgestone Plantation Aek Tarum Bandar Pulau Asahan Regency is a work health and safety variable.

Keywords: *Work Environment, Occupational Health, Safety and Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Bridgestone adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan karet yang terletak di Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kabupaten Asahan. Perusahaan mempunyai karyawan yang bekerja dilapangan mulai dari pengawas lapangan, penimbangan getah, dan penderes pohon karet. Dalam pelaksanaan usaha PT Bridgestone harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Berdasarkan keadaan yang terjadi di lapangan, terdapat beberapa kendala di Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum yaitu semaknya lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis, serta tidak tersedianya pisau khusus untuk kerja, sehingga membuat karyawan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu karyawan.

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Bridgestone kebanyakan terjadi dikarenakan oleh kesalahan karyawan, misalnya saat pelaksanaan kerja tidak disiplin dalam hal penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP), dan penggunaan peralatan yang salah. Dalam hal ini perusahaan berupaya untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja, melalui peningkatan kedisiplinan dan pemberian sanksi serta memberikan berbagai program seperti program pelatihan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu oleh A.A.Made Alit Putra dengan judul pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Penelitian ini menggunakan sampel penelitan yaitu 46 responden. Hasil penelitian diperoleh uji simultan F hitung dengan nilai $sig. 0,000 < 0,05$ dengan demikian stres kerja lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima dan terbukti. Sedangkan uji t hitung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, t hitung lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $sig. 0,001 < 0,05$, dan t hitung keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $sig. 0,001 < 0,05$.

Evi Damayanti dan Ismiyati dalam penelitiannya terdahulu yaitu berjudul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan 79 responden untuk sampel penelitian. Hasil penelitian diperoleh uji simultan F hitung dengan nilai $sig. 0,000 < 0,05$ dengan demikian kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan uji t hitung kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, t hitung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$, dan t hitung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,025 < 0,05$.

1.2 Landasan Teori Lingkungan Kerja

Ita Rahmawati berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah kondisi didalam organisasi itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan. Sedangkan menurut Enny W lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Indikator variabel lingkungan kerja menurut Nitisimito yaitu :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Wilson Bangun menyatakan Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Sedangkan menurut Apriliani pemikiran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja dan manusia, baik jasmani maupun rohani, menuju masyarakat adil, makmur, dan sejahtera dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan akibat kerja. Indikator kesehatan dan keselamatan kerja menurut Suyonto, yaitu:

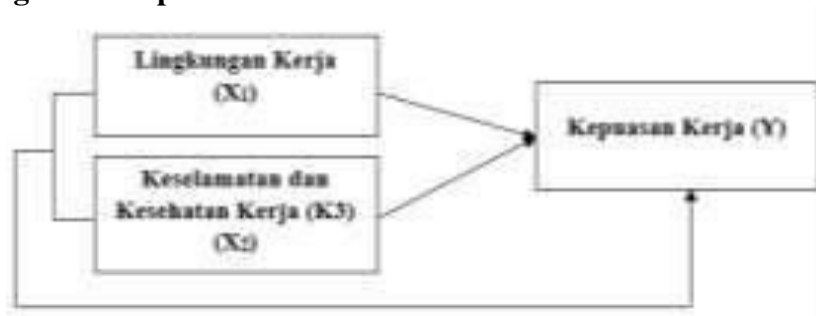
- a. Pembiayaan Kesehatan
- b. Pelayanan Kesehatan
- c. Perlengkapan
- d. Tempat Penyimpanan Barang
- e. Wewenang Pekerjaan

Kepuasan Kerja

Menurut Metiana Indasari, kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Sedangkan kepuasan kerja menurut Tengku Nuraini merupakan perasaan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, pelakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, antara lain:

1. Kesetiaan
2. Kemampuan
3. Kejujuran
4. Kereatifitas

1.3 Kerangka Konseptual



1.4 Hipotesis

H1 : Secara simultan lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum.

H2 : Secara parsial lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif, bertujuan menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang menghubungkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Januari hingga Mei 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kabupaten Asahan yang berjumlah 132 karyawan tetap. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin agar jumlah *representative* dan hasil penelitian dapat menjadi general dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Maka responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 57 responden dari jumlah populasi yang ada.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) > r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Nilai r_{tabel} melalui tabel r koefisien korelasi sederhana dengan rumus $n - 2$ atau sampel (57 responden) dikurang 2 (berdasarkan prosedur pengujian dua arah dengan signifikansi 5%).

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
P1	0,686	0,261	Valid
P2	0,708	0,261	Valid
P3	0,724	0,261	Valid
P4	0,580	0,261	Valid
P5	0,714	0,261	Valid
P6	0,664	0,261	Valid
P7	0,703	0,261	Valid
P8	0,618	0,261	Valid
P9	0,566	0,261	Valid
P10	0,717	0,261	Valid
P11	0,638	0,261	Valid
P12	0,697	0,261	Valid
P13	0,550	0,261	Valid

Seluruh pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total corellation* (r_{hitung}) > 0,261, artinya pernyataan dinyatakan valid.

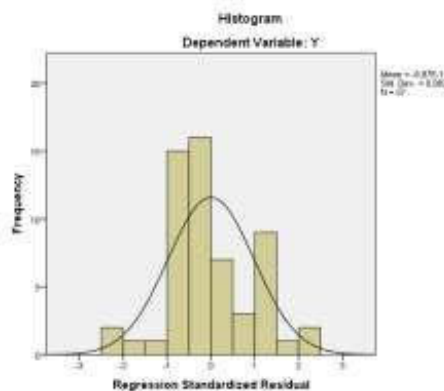
Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,842	0,60	Reliabel
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	0,854	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,825	0,60	Reliabel

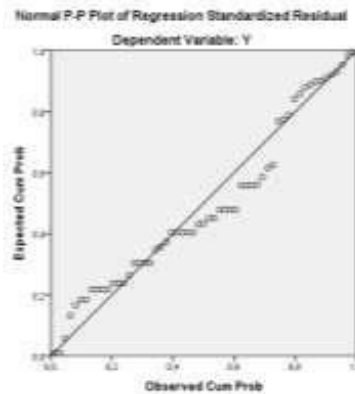
Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefesien reliabilitas pada variabel lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,60 adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran

sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.



Berdasarkan gambar P-P Plot menjelaskan bahwa data penelitian yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,49217932
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,136
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		1,026
Asymp. Sig. (2-tailed)		,243

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, dengan Uji Statistik *Kolmogorov Smirnov* (K- S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp Sig.* yaitu $0,243 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

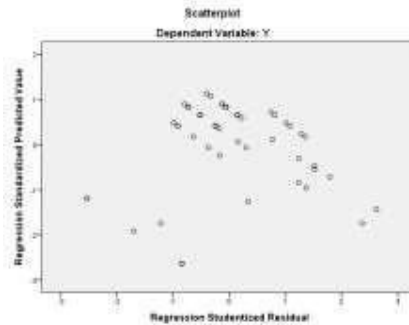
Agar terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka $>0,1$ dan nilai *VIF* setiap variabel bebas <10 .

Model	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X ₁)	,814	1,228
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₂)	,814	1,228

Terlihat bahwa kedua variabel bebas yaitu: variabel lingkungan kerja (X₁), kesehatan dan keselamatan kerja (X₂) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan kedua variabel tersebut bebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scartterplot*).



Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode linier berganda, yaitu menjelaskan hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

	Model	Sum of Square	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,977	2	80,989	35,074	,000 ^b
	Residual	124,690	54	2,309		
	Total	286,667	56			

1. Nilai konstanta adalah 3,118 menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) tetap (konstan), maka nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 3,118.
2. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 0,303, Artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan.
3. Variabel lingkungan kerja (X_1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,303
4. Koefisien regresi pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) adalah 0,408. Artinya penambahan sebesar satu satuan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_2), akan meningkatkan nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,408 satuan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	3,118	1,763	
Lingkungan Kerja (X_1)	,303	,114	,264
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_2)	,408	,068	,599

Nilai F_{hitung} (35,074) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,17) dan $sig. \alpha$ (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 menerima H_1 .

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,769	0,083
	Lingkungan Kerja (X ₁)	2,651	0,011
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₂)	6,027	0,000

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,651 > 1,67$, dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka H_2 diterima.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,027 > 1,67$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka H_2 diterima.
3. Dari hasil uji parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Koefesien Determinasi (R²)

Hasil koefesien determinasi (R²) adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,565	,549	1,520

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Diketahui bahwa besarnya koefesien Determinasi *R Square* adalah sebesar 0,565, yang berarti variabel bebas lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja dapat menjelaskan berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% merupakan variabel yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji simultan (Uji F) diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (35,074) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,17), dan $sig. \alpha$ (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hesti Nur Aini, dkk, Evi Darmayanti, dkk, Mikhael Aleksano Kaawoan dkk, A. A Ade Malit Putra dan Jajuk Herawati dkk yang mengatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja (2,651) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,651 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel lingkungan kerja (0,011) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,011 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mikhael Aleksiano Kawoan, dkk, Evi Darmayanti dan Jajuk Herawati, dkk mengatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian parsial (Uji t) untuk kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk kesehatan dan keselamatan kerja (6,027) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,027 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hesti Nur Aini, dkk dan A.A Ade Alit Putra, dkk mengatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja dengan nilai F_{hitung} (35,074) > nilai F_{tabel} (3,17), dan $sig. \alpha$ (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Artinya bahwa lingkungan dan kesehatan dan keselamatan kerja sangat menentukan peningkatan kepuasan kerja karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kab. Asahan.
2. Secara parsial faktor kesehatan dan keselamatan kerja dengan nilai (6,027) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,027 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$, berpengaruh lebih dominan daripada variabel lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja lebih menentukan dalam peningkatan kepuasan kerja atau dengan kata lain Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kabupaten Asahan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Saran

1. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka pihak Afdelling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kab. Asahan sebaiknya harus mempertahankan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga dapat mencapai kemajuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya.
2. Untuk karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kabupaten Asahan sebaiknya harus lebih disiplin lagi dalam menggunakan APD dan mematuhi Standart Operasional Prosedur (SOP) agar tingkat kecelakaan kerja dapat menurun dari tiap tahunnya, dan kepuasan kerja dapat meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebaiknya lebih ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja lebih meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan refrensi serta acuan untuk melakukan penelitian kedepan dengan menambahkan lebih banyak variabel lain agar penelitian yang dilakukan lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Made Alit Putra, dkk . (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. *Values*, Denpasar, 3(2).
- Aini, H. N., & Suhermin. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Paragon Technology and Innovation Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Surabaya, 9(1).
- Alex, S Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Apriliani. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, PT. Global Eksekutif Teknologi, Padang.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya*. Erlangga, Jakarta.
- Darmayanti, Evi & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, Semarang, 9(1)
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herawati, Jajuk, et. Al. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi pada Balai Diklat Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Keuangan 7 Bisnis Syariah*, Yogyakarta. 4(4).
- Indasari, Metiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Kaawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Manado. 10(3), 88.
- Munandar, Anshari Sunyoto. (2013). *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Press, Jakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Rahmawati, Ita, et.al. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM, Jombang.
- W. Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UBHANARA Manajemen Press, Surabaya.