

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. DYNAPLAST CIBITUNG (DP04)

1st Monica Sesaria, 2nd Joko Bagio Santoso, SE., MM

Departemen Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
Jakarta, Indonesia

monicassr07@gmail.com, jokobsantoso2201@gmail.com

***Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).*

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistic deskriptif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengelolaan data diolah menggunakan software statistic 22.00, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04). Sampel ditentukan berdasarkan metode simple random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 194 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan metode survey dengan mengamati langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y); (2) Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y); (3) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y); (4) Dari hasil keseluruhan 3 variabel bebas secara bersama-sama menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

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

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja ialah penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan pada masa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja bisa dipastikan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Untuk merealisasikan tujuan tersebut tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang sangat menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kondisi dimana dapat dikatakan aman, nyaman dan menyenangkan dan mampu membuat konsentrasi karyawan hanya terfokus pada pekerjaannya. Apresiasi diberikan kepada karyawan berupa promosi guna mendapatkan posisi jabatan sesuai keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan mendapatkan promosi, para karyawan diberikan kesempatan mengembangkan karir yang sesuai kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja agar lebih bisa berkembang lagi.

Pengembangan karir adalah dimana proses karyawan untuk melakukan rencana mencapai tujuan akhir. Dalam pengembangan karir karyawan diberikan pelatihan dan pendidikan kembali untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan agar berkembang lebih maju. Dengan adanya pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat bekerja serta mampu memberikan hasil kerja secara maksimal pada perusahaan.

Namun banyak perusahaan yang kurang peduli akan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) para karyawan, sehingga berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan. Jika kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan terjadi pada karyawan, maka yang merugi bukan hanya karyawan tersebut serta keluarganya, tetapi perusahaan juga sangat merugi. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan atau memberi santunan, yang seharusnya biaya ini tidak perlu dikeluarkan apabila tidak terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada para karyawan.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Priansa (2014: 291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2.2. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bermanfaat untuk motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Menurut Kaswan (2012: 289) hal – hal berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja :

- A. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- B. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil.
- C. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.

D. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015: 120) yaitu :

- A. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- B. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 181 – 182) yaitu :

- A. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan berbagai tugas kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- B. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat – alat yang memadai.
- C. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka dipersepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu – individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.
- D. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Teori “kesesuaian kepribadian – pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang – orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- E. Rekan sekerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan

mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013: 43).

2.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja para karyawan. Siagian (2014: 103) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan.

2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Cokroaminoto (2012: 54) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawannya, diantaranya :

- A. Penerangan / cahaya ditempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- B. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tingkat temperatur memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bai setiap karyawan, karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.
- C. Kelembaban ditempat kerja
Kelembaban berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara, bergerak dan radiasi. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena system penguapan.
- D. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup dengan menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran dalam jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.
- E. Kebisingan ditempat kerja
Kebisingan dalam jangka waktu lama akan mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan

konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

- F. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya gangguan terbesar terdapat pada suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alamnya ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.
- G. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau - bauan disekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau - bauan yang terus – menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau –bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- H. Tata warna ditempat kerja
Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa tenang, sedih, dan lain – lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- I. Dekorasi ditempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- J. Musik ditempat kerja
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
- K. Keamanan ditempat kerja
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga semua petugas keamanan.

2.6. Indikator Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya memiliki cara untuk mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012: 44) ada beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu :

- A. Hubungan Karyawan
Hubungan karyawan yang baik sangat penting diterapkan dalam sebuah perusahaan karena sukses atau tidaknya suatu perusahaan membutuhkan kerja keras dari semua orang yang ada di dalamnya dan sudah pasti di dalamnya dituntut hubungan yang harmonis.
- B. Tingkat Kebisingan
Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.tidak dikehendaki, karena terutama bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi dalam pekerjaan.
- C. Peraturan Kerja
Peraturan kerja adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan, yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- D. Penerangan
Penerangan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat objek secara jelas cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Penerangan yang kurang dapat mengakibatkan mata menjadi

cepat lelah dan mengakibatkan lemahnya mental serta menimbulkan kerusakan mata. Sehingga dapat mengganggu dalam pekerjaan.

- E. Sirkulasi Udara
Sirkulasi udara yang baik sangat dibutuhkan dalam proses metabolisme tubuh dan kesehatan.
- F. Keamanan
Keamanan yaitu suatu keadaan yang menggambarkan keadaan tentram, tidak merasa takut, gelisah, atau resah terhadap sesuatu yang berada di lingkungannya.

2.5. Pengertian Pengembangan Karir

Widodo (2015: 53) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

2.6. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2015: 77 – 78) tujuan pengembangan karir adalah :

- A. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- B. Menunjukkan hubungan hubungan kesejahteraan karyawan.
- C. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.
- D. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
- E. Membuktikan tanggung jawab sosial.
- F. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
- G. Mengurangi turnover dan biaya ke karyawan.
- H. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
- I. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
- J. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

2.7. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi atau perusahaan. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Untuk organisasi atau perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah peningkatan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari perusahaan tersebut.

2.9. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Menurut Nitisemito (2016: 74) pengembangan karir dapat dibagi menjadi :

- A. Pembinaan dari pimpinan
Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mencapai tujuan perusahaan.
- B. Pendidikan dan pelatihan
Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
- C. Promosi
Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab

yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

D. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

2.10. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013: 278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

A. Prestasi kerja

Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

B. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

C. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

D. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karier.

E. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

F. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.11. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- A. Kebutuhan karir
Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- B. Pelatihan
Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
- C. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
- D. Informasi karir
Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- E. Promosi
Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- F. Mutasi
Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
- G. Pengembangan tenaga kerja
Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.12. Pengertian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Mathias dan Jackson (2012: 113) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah 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 unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas.

2.13. Usaha-usaha dalam Meningkatkan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2017: 162) yaitu sebagai berikut :

- A. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- B. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- C. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- D. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- E. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- F. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

2.14. Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Mangkunegara (2011: 90) ada beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

- A. Keadaan tempat lingkungan kerja.

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang – barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
- 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- B. Pengaturan udara.
 - 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- C. Pengaturan penerangan.
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang – remang.
- D. Pemakaian peralatan kerja.
 - 1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- E. Kondisi fisik dan mental pegawai.
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.

III. METODE PENELITIAN

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. Strategi Asosiatif digunakan karena strategi ini sesuai untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan penelitian yang menggunakan lebih dari 2 (dua) variabel. Menurut Sugiyono (2013: 55) strategi penelitian ini bersifat Asosiatif , yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Cibitung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket).

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan sampel ini merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut.

Kriteria sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik simple random sampling. Dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel penelitian yang digunakan, ditentukan dengan rumus Slovin. Menurut Anwar Sanusi (2017: 101) Slovin, memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Anwar Sanusi (2017: 101)

Dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 194 karyawan PT. Dynaplast Cibitung.

3.2. Data dan Metoda Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama (Sugiyono, 2014: 131).

Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu Metode Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2017: 142).

3.3. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.4. Metoda Analisis Data

Data yang terkumpul dari kuesioner disusun, selanjutnya diolah menggunakan program software statistic berupa SPSS 22.0. Analisis statistik deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Penelitian yang dilakukan pada populasi ini (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid atau tidak untuk setiap pernyataan yang membentuk variabel penelitian. Pengujian validitas ini menggunakan pearson correlation dengan bantuan SPSS 22.

Berikut ini merupakan uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel (X1)

Pernyataan (X ₁)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,6310	0,1409	Valid
P2	0,6460	0,1409	Valid
P3	0,6140	0,1409	Valid
P4	0,6430	0,1409	Valid
P5	0,6600	0,1409	Valid

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja)Terhadap Keuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04)

P6	0,6700	0,1409	Valid
P7	0,7110	0,1409	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)

Berikut ini merupakan uji validitas variabel Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Validitas Variabel (X2)

Pernyataan (X2)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,5950	0,1409	Valid
P2	0,7750	0,1409	Valid
P3	0,7910	0,1409	Valid
P4	0,5720	0,1409	Valid
P5	0,5320	0,1409	Valid
P6	0,7060	0,1409	Valid
P7	0,7490	0,1409	Valid
P8	0,7190	0,1409	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)

Berikut ini merupakan uji validitas variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas Variabel (X3)

Pernyataan (X3)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,6860	0,1409	Valid
P2	0,7530	0,1409	Valid
P3	0,5400	0,1409	Valid
P4	0,5480	0,1409	Valid
P5	0,2970	0,1409	Valid
P6	0,6740	0,1409	Valid
P7	0,7020	0,1409	Valid

P8	0,7080	0,1409	Valid
P9	0,4210	0,1409	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)

Berikut ini merupakan uji validitas dari Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y)

Pernyataan (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,5630	0,1409	Valid
P2	0,6670	0,1409	Valid
P3	0,5140	0,1409	Valid
P4	0,8080	0,1409	Valid
P5	0,7920	0,1409	Valid
P6	0,8170	0,1409	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)

4.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Untuk pengujian reliabilitas digunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,600.

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha Item	Keterangan
X1	0,762	0,600	Reliabel
X2	0,834	0,600	Reliabel
X3	0,770	0,600	Reliabel
Y	0,777	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04), dengan menggunakan SPSS versi 22.0 dan pengujian hipotesis maka dari penelitian ini, penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Pada variabel lingkungan kerja indikator yang paling dominan mempengaruhi lingkungan kerja yaitu “Komunikasi antar karyawan sudah terjalin baik saat menjalankan pekerjaan” memperoleh nilai tertinggi sebesar 599. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya komunikasi antar karyawan di lingkungan kerja, akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).
2. Pada variabel pengembangan karir indikator yang paling dominan mempengaruhi pengembangan karir yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam memilih karirnya baik kepada karyawan laki-laki maupun perempuan” memperoleh nilai tertinggi sebesar 583. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi perusahaan memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir, maka akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).
3. Pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja indikator yang paling dominan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu “Perusahaan mendaftarkan semua kecelakaan kerja yang terjadi” memperoleh nilai terendah sebesar 542 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah umpan balik (feedback) perusahaan kepada karyawan mengenai pendataan kecelakaan kerja, maka akan berdampak tidak baik terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).
4. Pada variabel kepuasan kerja indikator yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu “Saya selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai sasaran yang sesuai dengan apa yang ditugaskan oleh perusahaan” memperoleh nilai tertinggi sebesar 594. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi perusahaan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan pekerjaan dan imbalan pada karyawan, maka akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diperoleh saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan no 3, pada variabel Lingkungan Kerja “Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan kerja saya sehingga tidak mempengaruhi aktivitas kerja”, dengan memperoleh nilai terendah sebesar 527. Peneliti menyarankan sebaiknya pihak PT. Dynaplast Cibitung (DP04) lebih memperhatikan kondisi tingkat gangguan suara pada ruangan kerja karyawan, agar dapat bekerja dengan baik.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan no 2, pada variabel Pengembangan Karir “Perusahaan memberikan pelatihan – pelatihan terkait pengembangan karir kepada karyawan”, dengan memperoleh nilai terendah sebesar 536. Peneliti menyarankan

sebaiknya pihak PT. Dynaplast Cibitung (DP04) agar memberikan pelatihan - pelatihan pada karyawan, supaya dapat meningkatkan karirnya.

3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan no 2, pada variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) “Perusahaan mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi”, dengan memperoleh nilai terendah sebesar 542. Peneliti menyarankan sebaiknya pihak PT. Dynaplast Cibitung (DP04) lebih memperhatikan tingkat kecelakaan kerja yang telah terjadi pada kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id*
- Annas, Suwardi., Djadir, dan Sitti Mutmainna Hasma. 2018. “The Abstraction Ability in Constructing Relation Within Triangles by The Seventh Grade Students of Junior High School.” *Journal of Physics: Conf. Series* 954 012029.
- Anwar Sanusi. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2017 Cetakan Ketujuh.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Ardana, I Komang. Dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Cokroaminoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2012). Hal 54.
- Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja)Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04)

- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ghozali, Ima. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), Hal. 289.
- Kuswana, WS. 2014. *Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosadakarya.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (Human Resources Management Edisi 10). Jakarta Salemba Empat, 2011. Hal 113-114.
- Paramita, C. C. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol. 1 No.1, 1-11.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta : Raja Grafindo, Persada, 2015).
- Umam, Khaerul, 2012. *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta Bandung 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND*, diterbitkan oleh Alfabeta Bandung, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND*, diterbitkan oleh Alfabeta Bandung, 2019.

Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya*, diterbitkan oleh CAPS (Center for Academic Publishing Service).2012

Suntoyo, Danang, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service), Cetakan Kedua,2013.

Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Rajagrafindo Persada, Bandung.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

