Journal of Innovation and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2025, Page: 6799-6805

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SOCFIN INDONESIA

Arsika[1]Safrida[2]Neni Sri Wahyuni[3]

[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
sika42891@gmail.com

Published: Januari 2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Socfin Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei yang melibatkan karyawan PT Socfin Indonesia sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik keselamatan dan kesehatan kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, demikian pula dengan mereka yang bekerja di lingkungan yang mendukung dan nyaman. Berdasarkan hasil uji F yang telah diperoleh maka didapatkan Fhitung >Ftabel 66.117 > 3.14 dan nilai sig 0.000 < 0.05 sehingga disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh simultan terhadap variabel Y. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk terus memperbaiki dan menjaga standar keselamatan dan kesehatan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai target produksi dan keuntungan, tetapi juga memastikan kesejahteraan karyawan sebagai aset utama organisasi. Salah satu indikator kesejahteraan karyawan adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem kompensasi, hubungan kerja, peluang pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingginya tingkat turnover.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor dengan risiko kerja tinggi, seperti perkebunan dan agribisnis. Penerapan K3 yang baik tidak hanya bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, tetapi juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

Selain K3, lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik, seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung kinerja karyawan secara optimal.

PT Socfin Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan menghadapi tantangan dalam mengelola keselamatan dan kesehatan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia.

KAJIAN TEORI

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Handoko menjelaskan bahwa kepuasan kerja terkait dengan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi situasional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pada bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya Rosita *&* Yuniati.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui penerapan prosedur, penggunaan alat pelindung diri, serta pengawasan kondisi kerja. Penerapan K3 yang efektif dapat mengurangi risiko kecelakaan, meningkatkan rasa aman, dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Socfin Indonesia yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Socfin Indonesia yang berjumlah 190 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 responden.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dikarenakan terdapat variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen, yaitu antara keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dimana data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X1, X2.

Maka penelitian teknik analisis regresi linier berganda, dapat ditunjukkan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)
a	= Konstanta
b1, b2	= Koefisien Regresi
X1	= Variabel Independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
X2	= Variabel Independen (Lingkungan Kerja)
e	= Standar *Error*

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Adapun rumus uji t yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t	= Distribusi t
r	= Koefisien Korelasi Parsial r^2
	= Koefisisen Determinasi
n	= Jumlah Data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Adapun rumus uji F yaitu :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

K= Jumlah Variabel independen n
= Jumlah Data atau Kasus

Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (*adjusted* R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$), hal ini berarti bila $R^2 = 0$ maka menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen , bila adjusted R^2 semakin besar mendekati 1, maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecil

pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi R^2
= Nilai koefisen korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independent dengan variabel dependen.

Tabel 1

Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	5.446	1.506		3.617	.001
	X1	.222	.084	.232	2.638	.011
	X2	.568	.075	.666	7.558	.000

a. Dependent Variabel: Y

Persamaan Regresi :

$$Y = 5.446 + 0.222X1 + 0.568X2 + e$$

Interpretasi :

a. Nilai konstanta didapatkan 5.446 yang menandakan bahwa jika nilai seluruh variabel X sebesar 0, maka nilai variabel Y sebesar 5.446.

b. Nilai koefisien regresi X1 yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah 0.222 yang dikatakan bahwa jika nilai X1 meningkat sebesar 1, maka variabel Y yaitu kepuasan kerja meningkat positif sebesar 0.222 dengan asumsi nilai X1 bersifat tetap.

c. Nilai koefisien regresi X2 lingkungan kerja adalah 0.568 yang dikatakan bahwa jika nilai X2 meningkat sebesar 1, maka variabel Y yaitu kepuasan kerja meningkat positif sebesar 0.568 dengan asumsi nilai X2 bersifat tetap.

Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis keseluruhan variabel X berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel Y yang dilihat apabila Fhitung >Ftabel dan nilai sig < 0.05 maka secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.326	2	227.663	66.117	.000[b]
	Residual	216.931	63	3.443		
	Total	672.258	65			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Penelitian ini menggunakan taraf sisnifikan (0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: (n-k-1) atau 66-2-1= 63. Dengan ketentuan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.14. Berdasarkan hasil uji F yang telah diperoleh maka didapatkan F_{hitung} $>F_{tabel}$ 66.117 > 3.14 dan nilai sig 0.000 < 0.05 sehingga disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh simultan terhadap variabel Y.

Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis keseluruhan variabel X1 dan X2 berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel Y yang dilihat berdasarkan:

a. Apabila nilai signifikan < 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel}, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dipenden.
b. Apabila nilai signifikan > 0,05 dan t_{hitung} < t_{tabel}, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikan (0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n-2 atau 66-2=64. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,669.

Tabel 3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	5.446	1.506		3.617	.001
	X1	.222	.084	.232	2.638	.011
	X2	.568	.075	.666	7.558	.000

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan hasil pengujian T menunjukkan :

- Nilai t hitung (2.638) > t tabel (1.669) dan sig 0.011 < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- Nilai t hitung (7.558) > t tabel (1.669) dan sig 0.000 < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis besaran variabel X dapat menjelaskan variansi terhadap variabel Y.

Tabel 4

Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.677	.667	1.856

a. Prediktors: (Constant), X2,X1
b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan hasil pengujian yang dilihat dari adjusted R Square menunjukkan nilai yang didapatkan 0.667 (dipresentasekan senilai 66,7%) sehingga disimpulkan bahwa variabel

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 66,7%, sisanya 33,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, dapat ditarik beberapa Kesimpulan adalah senagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Socfin Indonesia.

DAFTARPUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Daulay, S. et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fattah, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Boston: Cengage Learning.

Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, & Arik Prasetya. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 1-9.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Masram, M., & Muah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Munir. (2014). *Analisa Performance Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. HP Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan)*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara.

Permata Sari, A. T. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia)*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Rosita, S., & Yuniati, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana. Simbolon, L. D., & Nuridin, I. (2017). "Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 1-9.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur, P. K. (2017). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.

Sunyoto, D. (2017). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan

Kerja.
Widodo, S. (2015). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Widodo, S., & Prabowo, Y. (2018). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2016). *Organizational Behavior and Management*.
New York: McGraw-Hill.
Widodo, S. (2015). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.