

## **Pengaruh penerapan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pt pertamina gas area kalimantan**

**Rosalina Sembiring**

Jurusan Magister Management, Universitas Mulawarman. Jalan Tanah Grogot No. 1, Samarinda  
Kalimantan Timur 75119, Indonesia.

Email: rosalinasembiring838@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan, pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan. Dasar teori yang digunakan manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*) dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini: Koefisien determinasi total menunjukkan nilai yang cukup tinggi. Koefisien determinasi total terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0.404. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 40.4% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja dipengaruhi oleh model. Sedangkan sisanya sebesar 59.6% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model.

**Kata Kunci:** Disiplin; keselamatan; kesehatan kerja; kepuasan karyawan; kinerja karyawan

### ***The effect of the application of discipline and work environment on the satisfaction and performance of pt pertamina gas area employees in kalimantan***

### **Abstract**

*This research aim to acknowledge and to analyze; the effect of work discipline to employees satisfaction, the effect of work safety to employees satisfaction, the effect work health to employees satisfaction, the effect of work discipline to employees performance, the effect of work safety to employee performance, the effect of work health to employees performance, and the effect of satisfaction to employees performance. The theoretical basis of this research is human resource management and use path analysis as a tool to 70 persons of employee as samples. After analyzing and examining, this research concludes: The total determination coefficients are very high. The total determination coefficient for employee performance ( $Y_2$ ) is 0.404. The acquired number indicates that 40.4% of change of dependent variable which is performance is influenced by model. The other portions 59.6% were error and other variables beyond the model.*

**Keywords:** Discipline, work safet, work health, employees satisfaction , employees performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia selalu dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kebutuhan karyawan-karyawannya. Beberapa kejadian yang merugikan perusahaan dapat saja terjadi bila perusahaan tidak berhasil memenuhi kebutuhan karyawan secara tepat. Munculnya fenomena seperti kemangkiran, rendahnya produktifitas, timbulnya kegelisahaan, terjadinya tuntutan yang berakibat mogok kerja, rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko,2003:192)

Upaya memuaskan karyawan merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang harus dikelola dengan baik. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kepuasan karyawan dari pekerjaannya, maka moral karyawan akan menurun dan absensi, ketidaktepatan, keterlambatan semakin meningkat serta sulit untuk bekerja sama baik dengan rekan kerja maupun atasan. Dalam kurun waktu lama kondisi tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri dan merugikan perusahaan. Hal ini didukung pendapat Robbins (2003:105) “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif pada pekerjaannya itu. Karyawan yang tidak puas dapat menyatakannya dengan berbagai cara seperti meninggalkan organisasi, bersuara untuk memperbaiki kondisi, menunggu membaiknya kondisi dan membiarkan kondisi memburuk termasuk mengurangi upaya serta meningkatnya tingkat kekeliruan karena karyawan mengabaikan tanggungjawabnya”. Dengan demikian untuk memuaskan karyawan diperlukan pengetahuan tentang variabel – variabel yang menciptakan kepuasan kerja dan berusaha memenuhinya, sehingga diharapkan akan berdampak pada keinginan karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal – hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Brahmasari, 2004:64). Dimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh harapan tentang apa yang dapat diperolehnya dari pekerjaan, sikap terhadap pencapaian pribadi dan keinginan akan keselarasan di tempat kerja.

Di sisi lain, perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi peraturan –peraturan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Melalui penerapan disiplin kerja yang ditanamkan pimpinan pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan. Namun kenyataannya sering terjadi penyimpangan yaitu tidak disiplin. Dalam praktik-praktiknya jika perusahaan mampu mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan dan ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan. Hal ini didukung Nitisemito (2001), disiplin kerja diartikan sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Nitisemito (1990:184) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pentingnya perusahaan mengupayakan lingkungan kerja yang positif dalam hal ini menciptakan kondisi kerja yang selamat dan sehat bagi karyawannya yaitu terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun masalah keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting, karenanya dengan lingkungan aman, tenang dan tentram maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya memuaskan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Di sisi kesehatan, kondisi fisik karyawan dapat terganggu melalui penyakit, ketegangan dan tekanan. Adalah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesehatan umum karyawan, yakni fisik dan mental,

demi alasan-alasan ekonomi dan kemanusiaan (Flipopo dan Mas'ud, 1992:263). Dalam menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan agar terwujud nuansa kerja yang aman, sehat dan selamat dengan berupaya untuk mengurangi atau menurunkan tingkat resiko bahaya. Akan tetapi, semua itu tidak terlepas dari keikutsertaan atau partisipasi baik seluruh karyawan maupun pimpinan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan pemeliharaan keamanan dan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi beratnggungjawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi – organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan tinggi (Handoko, 2003:190).

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Pertamina Gas Area Kalimantan merupakan cabang PT Pertamina Gas bergerak bidang transporter gas serta selalu berpatokan pada Visi adalah “Menjadi perusahaan gas nasional berkelas dunia pada 2020”. Sedangkan Misi adalah: Melakukan bisnis gas bumi dan bisnis terkait secara profesional yang memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan, berwawasan lingkungan, mengutamakan keselamatan, kesehatan dan keunggulan. Dampak dari kegiatan PT Pertamina Gas Area Kalimantan sangat berisiko tinggi terhadap aspek Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan (umumnya dikenal dengan HSE, Health, Safety & Environment). Risiko tinggi ini timbul karena kegiatan perusahaan melibatkan bahan-bahan yang mudah terbakar, meledak dan beracun. Kesalahan dalam pengendalian operasi dapat menimbulkan insiden, penyakit akibat kerja, pencemaran lingkungan dan gangguan kelangsungan operasi perusahaan. Guna menyelaraskan kemajuan bisnis dengan kepentingan perlindungan terhadap karyawan, aset perusahaan, masyarakat dan lingkungan, maka perusahaan terus menumbuhkan dan meningkatkan pemahaman K3LL demi mewujudkan peningkatan kepuasan pelanggan dan kepedulian terhadap pihak-pihak berkepentingan serta menjalankan Kebijakan Health Safety Enviroment (HSE) yang telah ditetapkan yaitu “Zero Accident Nihil Incident“. Perusahaan juga menetapkan bahwa menjadi tugas dan tanggungjawab seluruh jajaran manajemen, pekerja, mitra kerja untuk mewujudkan kaidah kebijakan dan melakukan evaluasi secara kesinambungan.

Beberapa bentuk peraturan-peraturan yang diterapkan di PT Pertamina Gas Area Kalimantan yaitu:

Mewajibkan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) di plant SKG Bontang antara lain helm, safety shoes, masker dan kacamata, topi, sabuk pengaman, sepatu safety dan sebagainya.

Mewajibkan untuk mengikuti breafing untuk membahas kegiatan hari ini dan keselamatan kerja.

Memahami rambu-rambu peringatan K3LL

Menggunakan fasilitas kesehatan seperti peralatan dan obat-obatan medis (pertolongan pertama) yang telah tersedia.

Menjaga fasilitas peralatan instrument safety dan kesehatan di lingkungan kerja

Mewajibkan untuk menjaga kebersihan

Mewajibkan memathui peraturan jam kerja.

Melakukan pemantauan K3LL sesuai persyaratan OHSAS 18000:2007 dan ISO 14001:2004

Bentuk penerapan disiplin yang sesuai dengan standar telah ditetapkan, akan tetapi masih saja terdapat hambatan-hambatan. Indikasi adanya keluhan karyawan atas tidak terpenuhinya kebutuhan terhadap pekerjaan, disebabkan kurangnya konsistensi perusahaan dalam mengurangi resiko kecelakaan kerja. Sehingga karyawan tidak dapat menyumbangkan kemampuan, pikiran, keterampilannya demi mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam pelaksanaannya tidak diimbangi dengan adanya pengembangan karier karyawan dan kurangnya pelatihan sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterampilan kerja.

Menurunnya kualitas kerja khususnya lingkungan kerja fisik dalam hal ini terkait keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Pertama dapat dilihat dari kegiatan pengamatan keselamatan kerja pada tabel 1.

Tabel 1. Pengamatan Keselamatan Kerja di Lingkungan PT Pertamina Gas Area Kalimantan

No	Kategori Pengamatan	2010	2011	2012	2013	Jumlah	Persentase
1	Kondisi tidak aman	17	58	25	7	107	30%
2	Tindakan tidak aman	54	134	42	14	252	70%
	<b>Jumlah per tahun</b>	<b>71</b>	<b>193</b>	<b>74</b>	<b>21</b>	<b>359</b>	<b>100%</b>

Sumber: Admin HSE, Status data sampai bulan Agustus 2013

PEKA adalah suatu wadah untuk menampung hasil pengamatan kondisi tidak aman dan tindakan tidak aman yang dapat berakibat kecelakaan kerja dengan ketentuan syarat 1 orang – 1 kartu tiap bulan berjalan dengan tujuan mengurangi resiko kecelakaan kerja dan disertai dengan penghargaan setiap tahunnya bagi partisipasi PEKA terbaik.

Berdasarkan data PEKA terlihat bahwa persentase pengamatan kondisi tidak aman, persentasenya lebih banyak daripada tindakan aman, hal ini diindikasikan menurunnya rasa kepedulian dan kesadaran karyawan yang berdampak turunnya semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, dapat dilihat dari fenomena yang tertulis di PEKA (1) Kondisi tidak aman; Beberapa fasilitas pencegahan kecelakaan tidak berfungsi karena belum dilakukan preventive maintenance serta beberapa kecelakaan pencegahan lainnya termasuk kesiapsiagaan peralatan tanggap darurat dan alat insrumen safety terbatas. Kondisi yang tidak aman ini dapat menimbulkan rasa kekuatiran karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengabaikan prosedur kerja yang telah dilakukan dan menyimpang dari analisis keselamatan kerja yang telah dilakukan dan menyimpang dari analisis keselamatan kerja yang telah dilakukan sebelumnya. (2) tindakan tidak aman; Kurangnya pemahaman terhadap kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja dengan mengabaikan prosedur kerja, dikarenakan pemahaman terhadap analisis keselamatan kerja tidak dilakukan, sehingga mengakibatkan menurunnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini mengakibatkan meningkatnya kondisi tidak aman yang dilakukan karyawan pada setiap pelaksanaan pekerjaan. Kondisi-kondisi tersebut tidak mendukung iklim yang aman bagi karyawan sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Tabel 2. Safety Performance HSE di PT Pertamina Gas Area Kalimantan

No	Uraian	2008	2009	2010	2011	2012	2013*)
1	Jumlah karyawan...orang	36	56	56	63	71	71
2	Man-hours worked	80.508	101.114	113.602	135.445	158.721	123.444
3	Total safe man-hours worked	80.508	181.622	295.224	430.669	589.390	712.834
4	First aid treatment (FA)	0	0	1	4	2	0
5	Near-miss incident	0	0	1	10	0	0

Sumber: Admin HSE, Status data sampai bulan Agustus, 2013.

Pada tabel diatas 4 dan 5 dapat dilihat adanya tinakan First Aid Treatment kurun waktu 3 tahun berturut – turut dari tahun 2010 sampai 2012 menandakan bahwa menurunnya semangat kerja dalam mematuhi peraturan – peraturan yang berkaitan dengan K3LL sehingga mengalami kondisi *near-miss incident* dan *first aid treatment*, disebabkan (1) Kecendrungan karyawan melaksanakan pekerjaan tanpa prosedur kerja, penggunaan APD tidak disesuaikan dengan resiko pekerjaan yang dilakukan , melakukan tindakan sendiri ketika mengalami keadaan bahaya atau kecelakaan kecil dan tidak melapor ke pengawas pekerjaan untuk dilakukan tindakan lebih lanjut. (2) Melaksanakan pekerjaan pada kondisi ekstrim, seperti cuaca panas yang berlebihan sehingga kondisi tubuh menurun, memaksa karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, kondisi sumber daya manusia tidak sesuai dengan job yang telah diberikan, fasilitas medical checkup kurang lengkap sehingga karyawan tidak mengetahui sepenuhnya kondisi kesehatan yang dialami, hal ini menyebabkan karyawan melaksanakan pekerjaan bertolak belakang dengan kondisi kesehatannya. (3) Melakukan pemantauan lingkungan namun belum sepenuhnya preventive seperti paparan kebisingan; ada ruangan tertentu yang terpapar melebihi dari paparan yang diizinkan, namun belum dilakukan tindakan menurunkan paparan kebisingan. Kondisi diatas tidak mendukung iklim yang sehat bagi karyawan sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Oleh karena itu perlunya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan harapan penerapan disiplin kerja dapat tumbuh dalam diri masing-masing individu. Selain itu keadaan lingkungan kerja yang nyaman dalam organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap positif baik terhadap atasan, teman sekerja maupun pekerjaannya.

Pemberian penerapan disiplin kerja yang tepat dan lingkungan kerja yang baik dalam arti sehat dan aman, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih berprestasi dan memberikan kontribusi positif rasa puas pada pekerjaannya, yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat. Sebaliknya penerapan disiplin dan lingkungan kerja yang kurang tepat, misalnya ketidakpuasan atas

suasana kerja yang kurang memadai akan menyebabkan karyawan kurang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan mengakibatkan turunnya kinerja. Secara internal, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman dan belajar. Sedangkan secara eksternal dapat ditingkatkan dengan memberikan stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seseorang itu tidak mampu atau kinerja rendah. Aspek tersebut adalah penerapan disiplin dan perhatian pada lingkungan kerja yang butuh perhatian terkait keselamatan dan kesehatan karyawan.

Secara garis besar bahwa penerapan disiplin dan lingkungan kerja sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja, karena dengan penerapan disiplin yang tepat sasaran dan lingkungan kerja yang nyaman dapat menumbuhkan semangat kerja tinggi dan mendorong kepuasan yang akhirnya kinerja dapat meningkat.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemauan dan semangat yang kuat. Pada saat ini PT Pertamina Gas Area Kalimantan tengah menghadapi permasalahan penerapan disiplin kerja dan kenyamanan lingkungan kerja belum optimal. Hal ini disebabkan karyawan belum maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Permasalahan ini tentu tidak terlepas dari pengaruh kestabilan penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman di PT Pertamina Gas Area Kalimantan.

## **METODE**

Lokasi Penelitian dilaksanakan pada perusahaan PT Pertamina Gas Area Kalimantan yang berlokasi di Perkantoran Balikpapan dan Lapangan SKG Bontang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pertamina Gas berjumlah 70 orang dengan ketentuan karyawan *staff middle* yang berjumlah 4 orang, karyawan *staff low* yang berjumlah 15 orang dan karyawan *outsourcing* (non staff) berjumlah 51 orang. Pengumpulan data memakai observasi, wawancara, daftar pertanyaan. Metoda analisis data yang dipakai adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Adapun tahap proses analisis kualitatif melalui pengeditan, pemberian kode, pemberian skor dan tabulating. Alat analisis data kuantitatif yang digunakan yaitu uji validitas dan realibilitas.

### **Uji validitas**

Suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Suatu skala pengukuran disebut valid jika melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang sebenarnya dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan derajat kebebasan  $df = N-2$  untuk 68 responden diperoleh nilai  $r$  tabel pada  $r$  sebesar 0,2352 dan berdasarkan hasil pengujian validitas dari seluruh instrument dalam daftar pertanyaan penelitian diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dinyatakan valid.

### **Uji realibilitas**

Menguji realibilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha dengan kriteria penilaian uji: Apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6, maka kuisioner tersebut reliabel

Apabila hasil koefisien alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6, maka kuisioner tersebut tidak reliabel.

Ghozali (2006). Dimana hasil diperoleh nilai koefisien Cronbach Alpa sebesar  $0,91 > 0,6$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini reliabel.

### **Uji normalitas data**

Pengujian normalitas data yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan bentuk garis lurus diagonal dan plotting akan dibandingkan dengan garis normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali 2004:84). Dari hasil olahan diperoleh gambaran data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat dikatakan data yang ada berdistribusi normal.

### **Analisis data regresi**

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pengujian statistic uji F dan uji t yang secara komprehensif diperoleh ringkasan dari model *path analysis* dengan program SPSS for windows versi

21.00 dapat diperoleh besaran error yang terjadi pada variabel kepuasan kerja = 0.526 dan terhadap variabel kinerja karyawan = 0,596.

### Analisis jalur

Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung tersebut, masing masih jalur diuji signifikansi terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien alurnya (*path coefficient*). Dari hasil analisis tersebut diperoleh persamaan

$$Y_1 = 0,274X_1 + 0,410X_2 + 0,268X_3$$

$$Y_2 = 0,389X_1 + 0,244X_2 + 0,217X_3 + 0,162Y_1$$

Jadi disimpulkan pengaruh langsung penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur paling besar jika dibandingkan dengan koefisien jalur langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan maupun pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji t-test

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t yang dipakai untuk melihat tingkat signifikansi dari pengaruh variabel exogenous secara individu terhadap variabel endogen dengan menganggap bahwa variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Hipotesis 1: Penerapan disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y_1$ ) terlihat pada tabel diatas terlihat koefisien jalur positif sebesar 0,274 dan  $t_{hitung}$  (2,732) >  $t_{tabel}$  (1,96) dan diperoleh prob,sign sebesar 0,008 < 0,05; hal ini berarti hasil penelitian menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis 2: Keselamatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y_1$ ) terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,410 dan  $t_{hitung}$  (3,607) >  $t_{tabel}$  (1,96) dan diperoleh prob. Sign 0,001 < 0,05; hal ini berarti hasil penelitian menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis 3: Kesehatan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y_1$ ) terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,268 dan  $t_{hitung}$  (2,622) >  $t_{tabel}$  (1,96) dan diperoleh prob. sign sebesar 0,011 < 0,05; hal ini berarti hasil penelitian menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis 4: Penerapan disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,389 dan  $t_{hitung}$  (4,760) >  $t_{tabel}$  (1,96) dan diperoleh prob sign sebesar 0,000 < 0,05; hal ini berarti hasil penelitian menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis 5: Keselamatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,244 dan  $t_{hitung}$  (2,542) >  $t_{tabel}$  (1,96) dan diperoleh prob sign sebesar 0,013 < 0,05; hal ini berarti hasil penelitian menerima hipotesis kelima yang menyatakan bahwa keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis 6: Kesehatan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,217 dan  $t_{hitung}$  (2,617) >  $t_{tabel}$  (1,96) dan diperoleh prob. sign sebesar 0.011 < 0,05; hal ini berarti hasil penelitian menerima hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis 7: Kepuasan kerja karyawan ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,162 dan  $t_{hitung}$  (1,990) >  $t_{tabel}$  (1,96) dan diperoleh prog. sign sebesar 0,039 < 0,05. Hal ini berarti hasil penelitian menerima hipotesis ketujuh dan ada hubungan linier antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan.

### Pengujian hipotesis secara simultan (uji f)

Jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti penerapan disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sbb:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	dF	Mean Square	Fhitung	Signifikansi
<b>Model 1</b>				
Regression	3	2,836	82,404	0,000
Residual	66	0,034		
Total	69			
<b>Model 2</b>				
Regression	4	2,584	115,521	0,000
Residual	65	0,022		
Total	69			

Sumber : data olahan

Analisis data yang ditunjukkan pada tabel uji ANOVA dan F-test menjelaskan bahwa model 1 menunjukkan menolak  $F_{hitung} (82,404) > F_{tabel} (3,119)$  maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  dengan tingkat signifikan ; disimpulkan secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel exogenous yang terdiri dari disiplin kerja ( $X_1$ ), keselamatan kerja ( $X_2$ ) dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) dan terhadap variabel endogenous yang berupa kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Sedangkan model 2 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (115,521) > F_{tabel} (2,728)$  maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  dengan tingkat signifikan; disimpulkan bahwa secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel exogenous yang terdiri dari penerapan disiplin kerja ( $X_1$ ), keselamatan kerja ( $X_2$ ), kesehatan kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap variabel endogenous yang berupa kinerja karyawan.

#### Uji multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat terlihat nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka toleransi mendekati angka 1 sehingga dapat disimpulkan data yang ada tidak mengandung multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan uji grafik Scatter Plot dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang dijelaskan serta ada titik melebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

#### Uji autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model dapat dilihat dari besaran Durbin Waston sebesar 1,986 berada pada range 1,55 – 2,46 yang berarti tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak mengandung autokorelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan

Besarnya pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 27,4% ; menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Gas Area Kalimantan artinya penerapan disiplin kerja melalui informasi perusahaan tentang konsekuensi terhadap pelanggaran kerja, pemahaman pimpinan tentang peraturan kerja, ketegasan pimpinan terhadap setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja, sikap konsisten pimpinan dalam memberikan tindakan disiplin kerja, pimpinan memberikan tindakan disiplin secara langsung dan sesuai prosedur yang berlaku, pimpinan menyampaikan tindakan disiplin kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dengan benar mampu mendorong kepuasan kerja.

### Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan karyawan

Besarnya pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 41%; menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Gas Area Kalimantan artinya bahwa keselamatan kerja melalui tata letak dan pemeliharaan peralatan kerja serta penyediaan perlengkapan alat pencegahan, alat pertolongan dan alat perlindungan mampu mendorong kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung pendapat Suma'mur (2001:15) keselamatan kerja merupakan usaha tindakan pengamanan proses produksi, menjamin agar setiap orang yang berada di tempat kerja senantiasa dalam kondisi aman. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi. Masalah keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting,

karenanya dengan lingkungan kerja yang aman, tenang maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya memuaskan.

### **Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan karyawan**

Besarnya pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 26,8% menunjukkan bahwa kesehatan kerja signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Gas Area Kalimantan artinya bahwa kesehatan kerja melalui kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja, prosedur pelayanan kesehatan, pemberian makanan bergizi serta pemeriksaan kesehatan karyawan mampu mendorong kepuasan kerja. Hal ini sependapat dengan Suma'mur (2001:161) kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh kesejahteraan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

### **Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Besarnya pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,9% menunjukkan penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Gas Area Kalimantan artinya bahwa penerapan disiplin kerja melalui informasi perusahaan tentang konsekuensi terhadap pelanggaran kerja, pemahaman pimpinan tentang peraturan kerja, ketegasan pimpinan terhadap setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja, sikap konsisten pimpinan dalam memberikan tindakan disiplin kerja, pimpinan memberikan tindakan disiplin secara langsung dan sesuai prosedur yang berlaku, pimpinan menyampaikan tindakan disiplin kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dengan benar mampu mendorong kinerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Notoatmodjo (2009:125) dimana motivasi, disiplin dan kepemimpinan dapat mendorong seseorang pegawai atau karyawan untuk meningkatkan kerjanya. Disiplin kerja dapat dilihat sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin berintisarikan ketaatan dan kepatuhan kepada ketentuan dan aturan ataupun lazimnya berlaku demi tercapainya tujuan.

### **Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Besarnya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 24,4% menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Gas Area Kalimantan artinya bahwa keselamatan kerja melalui tata letak dan pemeliharaan peralatan kerja serta penyediaan perlengkapan alat pencegahan, alat pertolongan dan alat perlindungan mampu mendorong kinerja karyawan. Seperti ketidakpastian dapat dinyatakan dalam cara-cara lainnya kurangnya kinerja dari umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Adanya ketersediaan fasilitas peralatan maupun pemeliharaan alat dalam melaksanakan pekerjaan dapat menimbulkan potensi bahaya serta dapat menurunkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Besarnya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah PT Pertamina Gas Area Kalimantan artinya bahwa kesehatan kerja melalui kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, prosedur pelayanan kesehatan, pemberian makanan bergizi serta pemeriksaan kesehatan karyawan mampu mendorong kinerja karyawan. Menurut Siagian (2002:263) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologis akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 16,2% menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Gas Area Kalimantan artinya bahwa kepuasan kerja melalui gaji, lingkungan kerja, peraturan kebijakan perusahaan, promosi dan hubungan rekan kerja mampu mendorong kinerja karyawan. Didukung pendapat Hasibuan (2003:203) seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi pula.

## **SIMPULAN**

Terdapat pengaruh penerapan disiplin secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan penerapan disiplin kerja yang diterapkan mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif keselamatan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian keselamatan kerja yang telah diterapkan semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Variabel kesehatan kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja yang diterapkan semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Variabel penerapan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang diterapkan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh keselamatan kerja yang signifikan dan positif terhadap kinerja kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja yang diterapkan semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh kesehatan kerja yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja yang diterapkan semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh kepuasan kerja signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang diterapkan semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Brahmasari, I.A dan Supriyanto, A, 2008. Pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT Pei Hai International)
- Flippo, Edwin B. Diterjemahkan oleh Moh Mas'ud. 1992. Manajemen Personalialia. Erlangga: Jakarta.
- Ghozali JL, Imam. 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2003. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi, Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Cetakan ke enam, Jakarta : CV Haji Masagung.
- Nitisemito, Alex S. 1990. Manajemen Personalialia ( Manajemen Sumber Daya Manusia ). Edisi revisi, cetakan kedelapan, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, 2001. Manajemen Personalialia ( Manajemen Sumber Daya Manusia ). Edisi revisi, cetakan kedelapan, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoadmojo, Soekidjo, 2009, Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins S.P, 2003. Perilaku Organisasi ( terjemahan). Buku I, Jakarta : Penerbit PT INDEXS Kelompok Gramedia.
- Siagian, S.P, 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suma'mur, P.K, 2001. Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Rajawali I, Malang.