

**PENGARUH LINGKUNGAN KEJA DAN KESELAMATAN & KESEHATAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PRIATAMA
RIAU KEBUN PULAU RUPAT**

Oleh:

Desi Ridawan

Pembimbing: Marzolina dan Rio Marpaung

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

E-mail: dessyridawan@ovi.com

*Effect of Work Environment and Occupational Health & Safety Employees' Job Satisfaction
of employees at PT . Priatama Riau Gardens Rupert*

ABSTRACT

This study was conducted at PT . Priatama Riau Gardens Rupert with the aim of analyzing the influence of the work environment variables and employee safety & health (k3) , the job satisfaction of employees at PT . Riau Priatama Rupert Gardens . Population is staying employees to 116 people. Sampling was conducted using census or sample saturated 54 people made as a sample of respondents , the analysis method used is descriptive quantitative methods , data analysis carried out simultaneously and partial (multiple linear regression analysis with SPSS version 19.0) . From the results of simultaneous testing (Test F) , shows that all the independent variables studied had a significant effect on employee job satisfaction variables . Partial regression test (t test) showed that the variables lingkungan kerja (X1) and employee safety & health (X2) is more significant effect on job satisfaction of employees (Y) at PT . Priatama Riau Kebun Rupert . The magnitude of the effect caused by these three variables together against the dependent variable of this means that the variable work environment and occupational health & safety of employees (k3) , jointly influencing employee satisfaction with variable percentage of . While , affected by other factors that did not participate in this study . Thus , it can be concluded that the work environment variables and employee safety & health (k3) simultaneously and partially positive and significant effect on job satisfaction of employees at PT . Priatama Riau Kebun Rupert . In addition , variable employee safety and health is also a variable that has more influence on employee job satisfaction when compared with variable work environment .

Keywords : Work Environment , Safety & Health and employee job satisfaction of employ

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap proses pembangunan, faktor sumber daya manusia senantiasa memegang peranan yang sangat penting dibandingkan faktor lain karena untuk

mengolah sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dibutuhkan peran serta organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai dalam

suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan suatu talenta yang tidak bisa di pisahkan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi, salah satunya memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya. Pendidikan dimaksudkan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual dan moral dari karyawan. Pada sisi lain pelatihan di maksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerja dan dari karyawan agar setiap pekerjaan yang dibebankan pada dirinya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Di samping itu bila ditinjau dari kondisi lingkungan, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam melakukan pekerjaan mereka memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh semua pihak dari berbagai golongan, kepuasan kerja itu sendiri mempunyai makna bagi seorang pekerja. Kepuasan kerja diharapkan akan dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi kearah yang lebih baik lagi. Kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2005:193).

Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupert ?
- 2 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Priatama Kebun Pulau Rupert?
- 3 Manakah variable yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupert?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pada PT. Priatama Kebun Pulau Rupert
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan k3 secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupert
3. Untuk variable manakah yang paling signifikan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupert.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini di harapkan bisa menjadi informasi dalam menetapkan kibijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang, terutama dalam masalah lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Bagi penulis, penelitian ini berguna dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan mengapikaskannya dilapangan.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi keperluan penelitian lanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Pengertian kepuasan kerja

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan dalam hal ini loyalitas karyawan yang berkompeten harus diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja terdiri dari dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seorang dimana apa yang diharapkan terpenuhi atau bahkan apa yang diterima telah melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan kerja itu sendiri merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan

yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Martoy, 2005:142)

Sedangkan menurut Isyandi (2004:137) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan merupakan pengalaman seorang dalam pekerjaannya dan dicapai melalui pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan psikologis maupun kebutuhan fisiologis. Salah satu gejala yang menyebabkan rusaknya kondisi kerja dalam suatu organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Menurut Locke (dalam Sule, 2002:211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang di harapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Schermon JR dan kawan-kawan mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkatan secara positif maupun negatif tentang tugas-tugas kerja yang berhubungan dengan pengganti pekerjaan (Isyandi, 2004:139). Kepuasan kerja tersebut dapat diukur melalui 5 (lima) face kepuasan yaitu:

1. Perilaku kerja
2. Pembicaraan positif
3. Ketidakhadiran
4. Hasil kerja
5. Perilaku menyimpang

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi

oleh persepsi dan harapan terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kepuasan kerja yaitu suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai standar dari perusahaan.

(Siagian, 2005;168)

1. motivasi karyawan dalam bekerja
2. keahlian karyawan
3. ketepatan waktu bekerja
4. hasil kerja
5. perilaku menyimpang

(Siagian, 2005;168)

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Forehand dan Gilmer (dalam Agustini, 2006:8) "Lingkungan kerja adalah suatu ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi

lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut". Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi".

Lingkungan kerja adalah seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Handoko, 2007:195)

1. Fasilitas dan peralatan kerja
2. Keamanan dan kebersihan lingkungan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan

Ruang gerak yang diperlukan (Dessler, 2004:86)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. (Mangkunegara, 2004 : 163)

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas

rendah. Hal ini meliputi ketidak puasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh. (Rivai, 2006:98)

a) Tiga Alasan Pentingnya Program Keselamatan Kerja

Terdapat tiga alasan mengapa program keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain : (Wilson, 2012 : 378-379)

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2. Hukum

Tertera pada Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, menyatakan bahwa perusahaan berkewajiban melaksanakan pemeriksaan atas kesehatan fisik dan mental para pekerjanya. Demikian pula, para pekerja berkewajiban untuk menggunakan alat pelindung diri sesuai peraturan serta mematuhi semua persyaratan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan perusahaan.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya

akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian-kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. (Mangkunegara, 2004 : 163)

1. Alat-alat perlindungan kerja.
2. Ruang kerja yang aman.
3. Penggunaan mesin-mesin.
4. Penciptaan ruang kerja yang sehat.
5. Tingkat penerangan di ruang kerja.

(Suma'mur, 2005:7)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Priatama Kebun Pulau Rupert
2. keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupert
3. Keselamatan & kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Priatama Kebun Pulau Rupert

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer
Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lain yang diperoleh dari objek penelitian.
2. Data Sekunder
Yaitu data yang sudah tersedia PT Priatama Riau Kebun Pulau Rupa seperti sejarah perusahaan, jumlah perusahaan, dan struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah :

- a. Interview (Wawancara).
Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.
- b. Questioner (Daftar Pertanyaan)
Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi berganda, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi

terhadap tingkat kinerja karyawan dengan menggunakan Program SPSS.V 19

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

DAN

Hasil Penelitian Identitas Responden Penelitian

No	Identitas Responden Penelitian	Keadaan	
		Jumlah	Persentase (%)
1.	Usia Responden		
	a. Dibawah 30 Tahun	30	55,55
	b. 30-40 Tahun	12	22,22
	c. Diatas 40 Tahun	12	22,22
2.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	40	74,07
	b. Wanita	14	25,92
3.	Tingkat Pendidikan		
	a. SMA	25	46,29
	b. Diploma	20	37,03
	c. S1	9	16,66

Sumber :Hasil Olahan Data Responden, 2013

Tabel diatas sebelumnya memperlihatkan identitas responden PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupa dilihat dari jenis kelamin Usia Respondennya, Karyawan yang berusia dibawah 30 tahun lebih dominan dengan persentase sebesar 55,55%. Hal ini menandakan banyak karyawan yang masih dalam usia sangat produktif untuk bekerja. sebagian besar adalah laki-laki dengan tingkat persentase sebesar 74,07%.Tingkat pendidikan didominasi oleh S1 sebesar 46,29%. Tingkat pendidikan tersebut dianggap masih kurang, sehingga mengharuskan para karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²).

Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan dan besarnya kontribusi pengaruh antar variabel. Di bawah ini disajikan *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Data Penelitian

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.787	.34134

a. Predictors: (Constant), k3,Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Tabel diatas Hasil Analisis Data Penelitian diketahui nilai R Square sebesar 0,795. Artinya adalah bahwa sumbangan variabel independen (lingkungan kerja dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi berganda 0,795 artinya lingkungan kerja, keselamatan & kesehatan kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (lingkungan kerja dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (kepuasan kerja

karyawan). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternatif), yaitu :

H_0 = Lingkungan kerja dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H_1 = dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Tabel Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.037	2	11.518	98.856	.000 ^a
Residual	5.942	51	.117		
Total	28.979	53			

a. Predictors: (Constant), k3,Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2013

Dari hasil olah data, maka dihasilkan F hitung sebesar 98,856. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

F Tabel = $n - k - 1$; k

F Tabel = $54 - 2 - 1$; 2

F Tabel = 51 ; 2 (lihat tabel F signifikan 10% dengan dfl = 2 dan df2 = 51)

F Tabel = 3,18

Keterangan : n = jumlah sampel
k = jumlah variabel

bebas

l = konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (98,858) > F tabel (3,18)

dengan Sig. (0,000) < 0,1. Artinya adalah bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan keselamatan & kesehatan kerja karyawan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kepuasan Kerja Karyawan). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat kebebasan *Degree of freedom* (df) $n - k - 1 = 54 - 2 - 1 = 51$. Dengan $\alpha = 10\%$ hasil diperoleh dari t tabel sebesar 3,18. Dengan demikian diketahui sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki t hitung (1,202) > t tabel (1,675) dengan Sig (0,000) < 0,1. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel budaya keselamatan & kesehatan kerja karyawan (X_2) memiliki t hitung (2,886) > t tabel (1,675) dengan Sig. (0,000) < 0,1. Artinya variabel keselamatan & kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan keselamatan &

kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupert dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Priatama Riau Kebun Pulau Rupert”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan permasalahan yang ada di pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupert motivasi kurang maksimal berdampak pada ketepatan waktu bekerja, keahlian yang dimiliki karyawan kurang baik sehingga berdampak pada hasil kerja perusahaan.
2. Berdasarkan permasalahan yang ada terhadap lingkungan kerja pada PT. Pritama Riau Kebun Pulau Rupert lingkungan perusahaan kurang memadai fasilitas dan peralatan kerja, keamanan dan kebersihan lingkungan sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja
3. Berdasarkan permasalahan yang ada di dalam keselamatan & kesehatan kerja karyawan pada PT. Pritama Riau Kebun Pulau Rupert alat yang di digunakan tidak memiliki pengaman penggunaan efektifitas dan efisiensi

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan memperhatikan tanggapan faktor dari kepuasan kerja karyawan dimana salah

- satunya disebabkan karyawan belum berupaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.
2. Lingkungan kerja belum mampu memotivasi tim dengan baik sehingga disarankan kepada pimpinan untuk lebih aktif dengan cara memberikan pelatihan kepada sehingga karyawan dituntut untuk bertindak secara efektif dalam bekerja, melalui pengawasan dan pembinaan secara rutin.
 3. Selanjutnya, dari tanggapan keselamatan & kesehatan kerja karyawan pada PT. Pritama Riau Kebun Pulau Rupa terhadap keselamatan & kesehatan kerja karyawan yang belum baik dimana salah satu indikatornya adalah alat perlindungan kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan mesin dan penciptaan ruang kerja yang sehat terhadap, sehingga diharapkan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan lebih meningkatkan respon karyawan terhadap kejadian yang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dengan cara karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Wursanto, Ignatius. 2003. *Manajemen dan Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- As'ad. 2003. *Peran Disiplin dan Perilaku dan Prestasi*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Robbins. 2003. *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Mawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, cet. Kedelapan. Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Global*, UNRI PRESS, Pekanbaru
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Dessler. 2004. *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- Fillipo. 2005. *Manajemen Personalial*, terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko. 2005. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, BPFE : Yogyakarta.
- Heidjracman dan Husnan, Suad, 2005. *Manajemen dengan Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Suma'mur. 2005. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung Jakarta.
- Martoyo. 2005. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja*. Jakarta : PT Raja Grafind
- Gerlmer. 2005. *Peran Disiplin dan Perilaku dan sumberdaya manusia*. Jakarta : PT. Gramedia.

- Sedarmayanti. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan, SP Malayu. 2006. *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Asih.
- Nitisemito, Alex S, 2006. *Manajemen Personalia*. Penerbit ghalia Indonesia, Jakarta
- Warwich. 2006. *Peran Disiplin dan Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Agustini. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Salemba Empat.
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal Statistik*. Yogyakarta: rajawali.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahennoko. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wilson. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga

