

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)

Indra Kurniawan AS
Djamhur Hamid
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang
Email : bracukz@gmail.com

ABSTRAK

Pada dasarnya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dengan sendirinya akan memberikan perasaan aman sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Apabila jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dapat dimaksimalkan oleh perusahaan, maka dapat mewujudkan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman dan aman. Jadi, tujuan akhir, yaitu pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh secara parsial keselamatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali, 2) untuk mengetahui pengaruh secara parsial kesehatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali, 3) untuk mengetahui pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Populasi penelitian, yaitu karyawan bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebanyak 80 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,730. Kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,199. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu sebesar 70,5%.

Kata kunci : keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan perasaan aman yang membuat karyawan

dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan merasakan bahwa segala bentuk fasilitas atau jaminan kerja sesuai dengan harapan para karyawan. Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja

para karyawan, maka adanya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kebutuhan. Jadi, apabila dapat terpenuhi, maka jaminan kepuasan kerja para karyawan dapat terwujud. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun-tahun (Robbins, 2001:52). Kepuasan dapat terbentuk salah satunya terkait dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat *turn over* karyawan pada suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi. Lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Perusahaan pengalengan ikan PT. Indohamafish Jembrana Bali merupakan perusahaan yang memproduksi ikan sarden dalam kaleng dengan beberapa merek antara lain : Atan, Atlantik, Fishing, dan Benua yang khusus dipasarkan di dalam negeri dengan pangsa pasar menengah ke bawah. Tahun 1994 menerima kontrak packing dengan PT. Heinz ABC Indonesia untuk memproduksi sarden merk ABC. Perusahaan memandang perlu mendirikan pabrik es batu yang bertujuan sebagai bahan penolong untuk mengawetkan ikan sebelum diproduksi demi menjaga kualitas produknya yang memerlukan bahan baku ikan segar. Disamping itu, perusahaan juga melayani penjualan es untuk nelayan yang digunakan sebagai pengawet ikan di dalam perahu sehingga ikan tidak mengalami kerusakan atau pembusukan.

Fasilitas yang diberikan perusahaan terkait dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, yaitu selama ini perusahaan memberikan berbagai fasilitas misalnya helm kerja, sepatu, dan masker yang bertujuan untuk memberikan dukungan kepada para karyawan agar terhindar dari kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Mangkunegara (2000:161)

memberikan pengertian atas keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu pengertian kedua istilah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam bidang kepegawaian dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor di lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode yang telah ditentukan. Lingkungan kerja dapat menyebabkan stres emosi dan gangguan fisik.

Keselamatan adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan kesehatan kerja adalah bebasnya karyawan dari penyakit fisik atau emosional (Mondy R. W, 2008:82). Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson (2002:245) pengertian 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 dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum. Adapun keselamatan kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan program keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya merupakan

upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan terkait dengan aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal di perusahaan melalui tindakan pencegahan terjadinya kecelakaan dan jaminan kesehatan karyawan. Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Dessler (1997: 316), yaitu:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman, merupakan lini pertama dalam mengurangi kondisi fisik yang tidak aman.
- b. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua, yaitu dengan melakukan penyaringan orang yang mudah mendapat kecelakaan sebelum melakukan pekerjaan.
- c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda. Propaganda seperti poster-poster keselamatan kerja dapat membantu mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman.
- d. Mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan. Pelatihan dan keselamatan kerja dapat mengurangi kecelakaan. Pelatihan tersebut tersebut khususnya cocok untuk para karyawan baru.
- e. Mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif. Program keselamatan kerja yang didasarkan pada dorongan positif dapat memperbaiki keselamatan ditempat kerja, hal tersebut akibat dari peran serta perusahaan yang selalu berusaha atau tanggap terhadap kondisi karyawan.
- f. Mengurangi tindakan tidak aman melalui komitmen manajemen puncak. Salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur adalah program perusahaan yang

berhasil menuntut komitmen manajemen yang kuat terhadap keamanan.

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Newstrom, 1996:105). Sedangkan menurut Siagian (2002:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Oleh karena itu, tidak sederhana dalam melakukan analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 1998:132). Menurut Robbins (2003:30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Berdasarkan pendapat mengenai kepuasan kerja di atas dapat digaris bawahi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat mewakili sikap secara menyeluruh sehingga berpengaruh terhadap perasaan dalam bekerja.

2.3 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:120) terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja pegawai, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini

- adalah *input, outcome, comparison person*, dan *equity-inequity*. Menurut teori ini puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil perbandingan dari *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasa seimbang (*equity*), maka pegawai itu akan merasa puas.
2. Teori Perbedaan (*Dissrepancy Theory*)
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa untuk mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas.
 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka makin puas pula pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan merasa tidak puas.
 4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan oleh para pegawai. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila

hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari *Herzberg*
Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini mengemukakan bahwa dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas meliputi faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya kepuasan karyawan merupakan suatu kondisi yang timbul karena adanya jaminan bahwa aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan dan adanya jaminan atas fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Karyawan menginginkan keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan tidak khawatir diterlantarkan oleh perusahaan apabila sewaktu-waktu karyawan mendapatkan musibah. Hal itu dikarenakan dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan dapat mengantisipasi keadaan apabila sewaktu-waktu terjadi hal-hal yang tidak diinginkan karyawan tersebut. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja, maka para karyawan akan terfokus kepada pekerjaan yang mereka tangani. Jadi, adanya keselamatan dan kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan. Hal inilah yang dimaksud adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan memberikan motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik mengingat adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan dukungan untuk bekerja secara maksimal. Apabila jaminan tersebut mampu memberikan motivasi kerja, maka upaya untuk menciptakan kepuasan kerja dapat terwujud.

Salah satu teori *Hirarki Kebutuhan Maslow* menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup (Mangkunegara, 2000:95). Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat kerja membutuhkan alat pelindung, misal masker bagi tukang las yang diberikan oleh manajer. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada karyawan

Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal yang sangat negatif yaitu berupa kerugian ekonomis serta dapat pula mengakibatkan penderitaan tenaga kerja bersangkutan. Lingkungan kerja yang tidak aman dan kurang sehat juga dapat mengganggu tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari fenomena tersebut, maka perlu sekali adanya usaha-usaha perlindungan terhadap tenaga kerja. Pemerintah sudah lama merasakan perlunya melaksanakan usaha-usaha perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Megginson dalam Mangkunegara, 2000:161). Jadi, adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran dan secara

keseluruhan memberikan rasa puas para karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawannya. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja dan pada akhirnya menciptakan kepuasan para karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun-tahun (Robbins,2001:52). Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat *turn over* karyawan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi. Lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₂ : Diduga kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₃ : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai pengaruh-pengaruh variabel yang

hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik analisis yang digunakan yaitu:

- a. Analisis Statistik Deskriptif
Analisis Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan yang telah berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan serta kepuasan kerja.
- b. Analisis Statistik Inferensial
Analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *SPSS versi 13,00 for windows* yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linear berganda secara parsial dan simultan dengan menggunakan program *SPSS versi 13,00 for windows* disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients (B) | Standardized Coefficients (Beta) | t | Sig. t | Keterangan |
|--------------------|---------------------------------|----------------------------------|--------|--------|------------|
| Konstanta | 4,732 | | | | |
| X1 | 0,439 | 0,730 | 10,444 | 0,000 | Signifikan |
| X2 | 0,127 | 0,199 | 2,844 | 0,006 | Signifikan |
| R | = 0,844 | | | | |
| R Square | = 0,712 | | | | |
| Adjusted R Square | = 0,705 | | | | |
| Fhitung | = 95,367 | | | | |
| Sig. F | = 0,000 | | | | |
| Alpha (α) | = 5% | | | | |

Sumber : Data primer diolah, 2013

Hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa besarnya hubungan dari kedua variabel bebas, yaitu variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebesar 0,844 atau 84,4% yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) adalah tinggi. Besarnya pengaruh keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* sebesar 0,705 atau 70,5%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi berkontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel bebas yang diteliti, yaitu meliputi kerja yang menantang, ganjaran yang pantas dan rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,732 + 0,439X_1 + 0,127X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka:

a : Konstanta sebesar 4,732 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0, maka besar Y adalah 4,732. Artinya sebelum atau tanpa adanya variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja, maka besarnya kepuasan kerja karyawan sebesar 4,732.

b₁ : Jika variabel keselamatan kerja (X_1) berubah satu satuan akan mengakibatkan perubahan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,439 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan searah, yaitu jika variabel keselamatan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,439 satuan, sebaliknya jika variabel keselamatan kerja menurun satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun 0,439 satuan.

b₂ : Jika variabel Kesehatan Kerja (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,127 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan searah, yaitu jika variabel kesehatan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,127 satuan. Sebaliknya jika variabel kesehatan kerja menurun satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,127 satuan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai dari kondisi keselamatan kerja dan kondisi kesehatan kerja meningkat, maka akan diikuti juga oleh peningkatan nilai dari kepuasan kerja. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.1 Uji Hipotesis

4.1.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13,00 for windows*. Uji F digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linear berganda. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

a. Jika nilai signifikansi $F < Level\ of\ significant$ (α) atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh

signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai signifikansi $F > Level\ of\ significant$ (α) atau ($F_{hitung} < F_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ atau $95,367 > 3,930$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

4.1.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13,00 for windows*. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

a. Jika nilai signifikansi $t < Level\ of\ significant$ (α) atau ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai signifikansi $t > Level\ of\ significant$ (α) atau ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ atau $10,444 > 2,0086$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini

berarti bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

- 2) Variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai signifikansi 0,006 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,006 < 0,05$ atau $2,844 > 2,0086$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Secara Parsial Variabel Keselamatan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel keselamatan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,730. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas keselamatan kerja memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu apabila keselamatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,730 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas keselamatan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja yang berupa kondisi tempat lingkungan kerja, kondisi pengaturan udara, kondisi pemakaian peralatan dan kondisi fisik dan mental pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya fasilitas terkait dengan keselamatan kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Dalam uji secara parsial tersebut dapat juga diketahui variabel mana yang paling dominan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilihat dari koefisien regresi (*standardized coefficient*) dapat diketahui bahwa koefisien variabel keselamatan kerja sebesar 0,730 dan kesehatan kerja sebesar 0,199. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali.

Rata-rata tanggapan responden (karyawan bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali) menunjukkan nilai 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap keselamatan kerja adalah baik. Menyangkut kondisi lingkungan kerja, kondisi pengaturan udara, kondisi pengaturan penerangan, kondisi pemakaian peralatan dan kondisi fisik dan mental pegawai. Hasil tersebut sesuai pendapat Mangkunegara (2000:161) tentang keselamatan kerja adalah menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Berdasarkan pendapat tersebut menyatakan bahwa kondisi yang ada di PT Indohamafish Jembrana Bali adalah aman dan selamat.

4.2.2 Pengaruh Secara Parsial Variabel Kesehatan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel kesehatan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,199. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas kesehatan kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu apabila kesehatan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,199

satuan, maka kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,199 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,006 < 0,05$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan fasilitas kesehatan kerja yang meningkat, maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja, mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hal ini ditunjukkan dari tanggapan karyawan PT Indohamafish Jembrana Bali tentang kesehatan kerja dengan rata-rata 3,74 yang berarti bahwa kesehatan kerja adalah baik yang meliputi kondisi fisik, kondisi fisiologis dan psikologis. Hal ini didukung pendapat Siagian (2002:295) bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas terhadap kesehatan kerjanya.

4.2.3 Pengaruh Secara Simultan Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,705% dilihat dari nilai *adjusted R*

square. Jadi, dapat dikatakan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja mampu memberikan dukungan dalam upaya menciptakan kepuasan para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Hasil signifikan juga menunjukkan bahwa selama ini pihak manajemen selalu memperhatikan kondisi atau tempat bekerja karyawan serta fasilitas lain, juga kondisi mental karyawan dalam bekerja. Selain itu, dukungan dari fasilitas kesehatan kerja yang meliputi kondisi fisik, fisiologis, dan psikologis juga memberikan peran besar dalam memberikan jaminan kepuasan kerja.

Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun. Hasil analisis didukung oleh teori yang dikemukakan Robbins (2001:52), yaitu bahwa beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat *turn over* karyawan dalam perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 70,5% dan 29,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebagaimana pendapat Robbin (2001:181), yaitu :

- 1) Kerja yang menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Rekan kerja yang mendukung

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000: 117) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah faktor pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,730.
2. Variabel kesehatan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,199.
3. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 70,5%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi PT. Indohamafish Jembrana Bali.
 - a. Berdasarkan tanggapan responden tentang keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap K3 adalah tinggi (baik) dan karyawan puas terhadap keselamatan dan kesehatan kerjanya. Namun, perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan fasilitas kesehatan kerja para karyawan.
 - b. Bagi pihak manajemen PT. Indohamafish Jembrana Bali diharapkan untuk memberikan

dukungan atas fasilitas jaminan keselamatan yang telah diberikan kepada karyawan, yaitu dengan mengintensifkan atas kegiatan pelatihan kepada para karyawan dalam memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja, memberikan pengarahan tata cara penggunaan peralatan berbahaya di perusahaan dan memberikan pelatihan tata cara bekerja secara aman sehingga dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

- c. Pihak manajemen perusahaan diharapkan menetapkan peraturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja secara tegas, yaitu dengan memberikan teguran sampai hukuman jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan sehingga jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan sesuai ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang meliputi kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung, faktor pegawai dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bennet dan Rumandang Silalahi. 1995. *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Davis. Newstrom. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid Pertama. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler. Gary. 1997. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Handoko. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*

- Manusia. Edisi Kedua. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Martoyo. Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mondy. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kedua. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Robbins. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid Kedua. Cetakan Pertama. Prentice Hall Inc.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Singarimbun. Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3S
- Siagian. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.