

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)

Angkasa Duta Sisna
Mochammad Al Musadieq
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: dutasisna@rocketmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe how the implementation of the Occupational Health Safety and Employee Satisfaction, and explain the effect of simultaneous partial and Occupational Health Safety and Employee Satisfaction. Based on the analysis proves that safety significant effect on employee job satisfaction, evidenced by the significant value of 0.001 t smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.001 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.372. Health significant effect on job satisfaction, evidenced by the significant value of 0.002 t smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.002 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.314. Occupational safety and health are jointly significant effect on employee job satisfaction, evidenced by the significant F value of 0.000 is smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and was able to contribute 53.6% of the variables and 46.4% is influenced by other variables outside the model in this study.

Keywords: *Safety, Work Health, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana pelaksanaan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta menjelaskan pengaruh parsial dan simultan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,372. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,314. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi sebesar 53,6% terhadap variabel dan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Perubahan era Industrialisasi modern saat ini, kebutuhan sumber daya manusia sangat penting dalam proses produksi. Keberhasilan pengelolaan SDM merupakan salah satu elemen paling berharga dalam lingkungan perusahaan, menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang

penting pada bagian produksi yang lebih dikenal dengan sebutan *Human Investment*, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik.

Kinerja karyawan sangat ditunjang oleh keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya

bagian produksi atau lapangan, sebab karyawan yang ada di bagian produksi atau lapangan senantiasa berinteraksi dengan alat-alat penunjang (mesin, bahan kimia, peralatan), oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja karyawan memerlukan manajemen yang baik. Adanya penggunaan teknologi yang canggih membawa dampak positif dan negatif bagi para karyawan. Adanya penggunaan teknologi canggih bagi karyawan sangat mempermudah dalam penyelesaian kerja. Akan tetapi, peralatan canggih juga memiliki resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi jika tidak ditangani secara baik. Oleh karena itu, diperlukan kewaspadaan dan kehati-hatian yang tinggi dalam mengoperasikan peralatan tersebut. Pada umumnya faktor-faktor yang mengakibatkan kecelakaan kerja ada dua, yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan yang tidak aman dari manusia seperti kurang kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaannya, sengaja melanggar aturan keselamatan kerja yang diterapkan, dan kurang terampilnya pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tersebut. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu ketidakamanan dari lingkungan kerja yang biasanya banyak mesin-mesin dan alat-alat penunjang lainnya, tetapi dari banyaknya kecelakaan kerja yang telah dialami, dari faktor manusia yang banyak terjadi, karena manusia yang paling banyak berperan dalam penggunaan alat dan mesin-mesin produksi.

Selain itu karyawan juga harus memiliki kondisi fisik yang sehat dan kondisi lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal. Dengan adanya perhatian dari perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja bisa membuat karyawan merasa aman terhindar dari penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Hal ini bisa menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan. Meningkatnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja bisa memicu produktifitas kerja karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Sedangkan perawatan peralatan yang kurang baik, kelemahan peralatan yang lolos dari pemeriksaan perusahaan, pilihan bahan baku yang kurang baik dan keterampilan karyawan yang kurang memadai merupakan beberapa bagian bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Silalahi,2004:137). Sebagian diantaranya bisa berakibat fatal dan sebagian lainnya bisa mengakibatkan cacat permanen dan cacat sementara. Namun sebagian

besar kecelakaan kerja yang telah terjadi hanya berakibat pada kecacatan fisik secara sementara.

Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja untuk sumber daya manusia, sudah selayaknya pemerintah memberikan perhatian yang besar. Hal ini dibuktikan dengan dikeluarkannya undang-undang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut :

1. Undang-undang nomor 14 tahun 1969 mengenai pokok-pokok tenaga kerja
2. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 mengenai keselamatan kerja
3. Peraturan Menakertrans RI No.PER 03/MENS/1951 tentang pelayanan kesehatan kerja
4. Undang-undang nomor 3 tahun 2013 mengenai Jamsostek

Ada juga Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada pasal 27 ayat (2) adalah dimana pekerjaan dan penghidupan yang diterima karyawan bersifat lebih manusiawi, yang memungkinkan pekerja dalam kondisi sehat dan bebas dari kecelakaan kerja yang bisa dialaminya.

Aditama (2002:47) menyatakan bahwa : “istilah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Asuransi Kesehatan (Askes) di Indonesia merupakan salah satu bentuk upaya mengantisipasi terhadap Kelesamatan dan kesehatan kerja”.

Berdasar pendapat ditunjukkan bahwa pemerintah harus memperhatikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Asuransi Kesehatan (Askes) atau sekarang diganti dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dengan harapan asuransi tersebut resiko-resiko kecelakaan dapat ditanggulangi dan karyawan mendapatkan kepastian keselamatan kerja. Dengan demikian kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana gambaran Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan?. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pelaksanaan Keselamatan Kerja

dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, menjelaskan pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, untuk menjelaskan pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja memiliki sasaran di semua tempat kerja, baik di darat, dalam tanah, permukaan dan dalam air, maupun udara. Lokasi kerja tersebut tersebar pada segenap bagian ekonomi misalnya pertanian, perusahaan, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan sebagainya. Penerapan teknologi, terutama teknologi modern merupakan salah satu aspek penting dari keselamatan kerja yaitu bahayanya kecelakaan kerja. Suma'ur (1981:1) menyatakan "Keselamatan kerja yaitu keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan produksi, landasan lokasi kerja dan lingkungan serta cara-cara melaksanakan pekerjaan". Dengan demikian keselamatan kerja merupakan segala cara guna mencegah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Moenir (1983:201) menyatakan bahwa Keselamatan kerja adalah "Suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang akan menjamin secara maksimal keselamatan karyawan yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan dari organisasi perusahaan".

Suma'ur (2008:44) menyebutkan tujuan keselamatan kerja sebagai berikut :

- a. Melindungi karyawan atas hak keselamatan dalam melakukan pekerjaan guna kesejahteraan hidup dalam meningkatkan produksi dan produktivitas.
- b. Menjamin keselamatan setiap karyawan yang ada di perusahaan.
- c. Sumber produksi dipergunakan secara aman dan efisien serta perlu dipelihara.

Kesehatan Kerja

Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian adalah aspek kesehatan kerja sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya terutama di kalangan perusahaan. Moenir (1983:207) menyatakan kesehatan kerja merupakan segala usaha dan keadaan yang memungkinkan

seseorang untuk mempertahankan keadaan kesehatan karyawan dalam pekerjaan. Megginson dalam Mangkunegara (2004 : 161) "kesehatan kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan pada keadaan terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang dikarenakan oleh lingkungan kerja". Selanjutnya Manullang (1990 : 89) menyatakan bahwa "Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan bertujuan supaya tenaga kerja mendapat keadaan kesehatan yang sempurna, baik secara fisik, mental, dan sosial sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari keadaan fisik dan lingkungan yang tidak mendukung. Menurut Manullang (1990 : 87) tujuan kesehatan sebagai berikut :

1. Memelihara dan meningkatkan kondisi kesehatan karyawan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Melindungi dan mencegah karyawan dari gangguan kesehatan yang dikarenakan keadaan lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Kuswadi (2005:13), "Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya". Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif dan merupakan hasil kesimpulan didasarkan pada perbandingan tentang apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diinginkan, diharapkan, serta dipikirkan karyawan sebagai hal yang layak atau berhak atasnya. Selain itu para karyawan dapat menentukan secara subyektif bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Luthan (2006:243) "kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari". Sedangkan menurut Sutrisno (2011:77) "kepuasan kerja karyawan adalah masalah penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan dengan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sedangkan menurut Siagian (2002:295)

menyatakan bahwa: “kepuasan kerja adalah cara pandang karyawan baik yang bersikap positif maupun negatif tentang pekerjaan karyawan”. Selanjutnya Robbins (2003:30) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan pada pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima karyawan dan banyaknya yang karyawan yakini seharusnya karyawan terima”.

Menurut Wexly dan Yuki dalam Mangkunegara (2009:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “cara karyawan merasakan dirinya dan pekerjaan karyawan”. Robbins dalam Wibowo (2001:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya karyawan terima”. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan karyawan merupakan faktor mutlak bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan paling tinggi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah.

Konsekuensi dari perilaku tidak puas menurut Yuli (2005:202) dapat disebutkan sebagai berikut :

- a. Keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah
- b. Ketidakhadiran yang tinggi.
- c. Banyaknya karyawan yang minta berhenti.
- d. Munculnya penyakit dan gejala stres.
- e. Prestasi kerja menurun.

Hipotesis

1. Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Dimana metode ini digunakan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lain. Menurut

Singarimbun dan Effendi (2008:5) penelitian *explanatory research* adalah “penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan”. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, dengan mengambil sampel suatu populasi. Sampel dalam penelitian berjumlah 50 karyawan, dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan antara lain:

a. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif adalah mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan diolah dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya yaitu pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka prosentase.

b. Analisis Statistik Inferensial

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi linier berganda untuk memudahkan proses analisis ini penulis menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 17.0 *for windows*.

Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan)

X1 = variabel bebas (Keselamatan Kerja)

X2 = variabel bebas (Kesehatan Kerja)

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

2) Uji F

Uji F digunakan guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel independen secara bersama-sama (simultan).

3) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Constant	1,188			
Keselamatan kerja	0,372	3,662	0,001	Signifikan
Kesehatan kerja	0,314	3,205	0,002	Signifikan
R	= 0,745			
RSquare	= 0,555			
AdjustedRSquare	= 0,536			
F _{hitung}	= 29,315			
F _{tabel}	= 3,20			
Sig. F	= 0,000			
α	= 0,05			

Keterangan: - jumlah data : 50
 - Nilai t_{tabel} : 2,021
 - Dependen variabel : Kepuasan kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,188 + 0,372 X_1 + 0,314 X_2$$

Hasil persamaan di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 1,188, menunjukkan besarnya kepuasan kerja, apabila tidak ada pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja, maka besarnya kepuasan kerja sebesar 1,188.
- Koefisien regresi keselamatan kerja (b₁) sebesar 0,372, yang berarti bahwa besarnya pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif berarti keselamatan kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja, menunjukkan setiap peningkatan keselamatan kerja diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja.
- Koefisien regresi kesehatan kerja (b₂) sebesar 0,314, yang berarti bahwa besarnya pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif berarti kesehatan kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja, menunjukkan setiap peningkatan kesehatan kerja diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja.

Hasil koefisien korelasi (R) diperoleh 0,745 masuk kategori kuat; yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antar keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 74,5%.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted Rsquare*) sebesar 0,536, yang berarti bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 53,6%, sedangkan 46,4% sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Hasil uji t pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi t keselamatan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,001 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Hasil uji t pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi t keselamatan kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,002 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Hasil uji F pengaruh Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama-sama yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatannya, karena para karyawan yang bekerja mengharapkan mendapat kepuasan dari tempat karyawan bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual sebab setiap karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap karyawan. Semakin tinggi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan berupa keselamatan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Perusahaan telah mengupayakan menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan, karena segala resikonya dapat menimbulkan kerugian moral maupun materiil maka secara tidak langsung menghambat

kelancaran proses produksi perusahaan. Para karyawan lebih mementingkan faktor keselamatan kerja, dengan lebih mengutamakan faktor keselamatan kerja tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan lebih leluasa dalam proses bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian mendukung Dharmawijaya (2010) yang membuktikan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan diberikannya fasilitas kesehatan kerja berupa adanya pelayanan kesehatan secara berkala dan fasilitas-fasilitas kesehatan yang memadai akan dapat menimbulkan perasaan aman dalam bekerja. Apabila karyawan dapat bekerja dengan kondisi kesehatan jasmani yang terjaga, maka akan dapat menimbulkan dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa pemberian fasilitas kesehatan yang memadai dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dari jawaban responden bahwa kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah sangat baik seperti terjeganya keadaan kebersihan lingkungan kerja, keadaan pergantian udara di lokasi kerja, keadaan sarana pembuangan sampah dan limbah perusahaan, penyediaan tempat air bersih, penyediaan sarana olah raga, keadaan sarana kamar mandi yang layak, dan pelayanan kesehatan kerja yang sudah memadai. Hasil penelitian ini mendukung Dharmawijaya (2010) yang membuktikan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan secara simultan kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting kontribusinya berkaitan dengan kepuasan bagi karyawan dan perusahaan. Apabila program keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakannya dengan baik diharapkan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat

menciptakan semangat dari dalam karyawan untuk bekerja lebih baik.

Semua karyawan pada dasarnya berhak memperoleh perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga jika ada karyawan yang tidak memperoleh perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai keselamatan kerja dan peraturan menakertrans RI No.PER 03/MENS/1951 mengenai pelayanan kesehatan yang berintikan bahwa pimpinan wajib menyelenggarakan keselamatan kerja dan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, keadaan mental, serta kemampuan fisik karyawan. Hal ini dapat ditekankan jika seorang karyawan mengalami kecelakaan dalam bekerja sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk bertanggung jawab. Perusahaan yang belum ikut serta dalam jaminan sosial karyawan tetap harus bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja dan perusahaan harus cepat mendaftarkan program jaminan sosial karyawan seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 2013 mengenai jaminan sosial tenaga kerja. Dengan demikian pembiayaan beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja untuk karyawannya ditanggung oleh perusahaan. Hasil penelitian mendukung penelitian Dharmawijaya (2010) yang membuktikan kepuasan kerja dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasar hasil uji t bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,372.
2. Hasil uji t membuktikan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan, dibuktikan nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,314.
3. Hasil uji F membuktikan Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi sebesar 53,6% terhadap variabel kepuasan kerja dan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh

variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

Saran

1. Untuk terciptanya kepuasan kerja para karyawan hendaknya para perusahaan tetap memelihara keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan perusahaan, agar karyawan merasa lebih aman dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.
2. Dilihat dari hasil analisis bahwa secara keseluruhan keselamatan kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena itu faktor keselamatan kerja sebaiknya lebih ditingkatkan sehingga para karyawan dalam bekerja lebih puas.
3. Temuan dari penelitian membuktikan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 53,6% yang berarti masih ada variabel-variabel di luar keselamatan dan kesehatan kerja yang masih berpengaruh terhadap kepuasan kerja, misalnya gaji dan kondisi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta : ANDI
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan II. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manullang, Senjun. H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan ke 1. Rineka Cipta. Jakarta
- Moenir, A, S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta. Gunung Agung
- Robins, Stephen P dan Coulter, Mary, 2002. *Manajemen*. Edisi 7. Penerbit PT. Indeks Group Gramedia.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silalahi, Bennet. 2004. *Manajemen Intregatif*. Edisi Keenam. Jakarta: LPMI

Silalahi, B dan Silalahi, R. 1985. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo

Suma'ur. P. K. 2008. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gunung Agung

_____. 1989. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan Keempat CV. Haji Mas Agung. Jakarta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Undang-Undang no 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja www.asiamaya.com. Diakses 2 Oktober 2013

Undang-Undang no 23 tahun 1992 tentang kesehatan www.asiamaya.com diakses 2 oktober 2013

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yuli 2005. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Bumi Aksara