

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero)
Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)**

**Kahfiardi Fajri
Hamidah Nayati Utami
Arik Prasetya**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: kahfiardi.fajri@gmail.com

ABSTRACT

This study has purposed to explain the effect of occupational safety and health programs on job satisfaction and employee performance. Wisma atlit development project with PT Brantas Abipraya kemayoran (Persero) as the main contractor where employees deal directly with the construction activities that may be directly affected of job risk. This study uses a quantitative approach to explanation research methods (explanatory research). Data collection techniques in the study using a questionnaire. The population in this study amounted to 65. The sampling method used is saturated samples so that the entire population is a sample. This research uses descriptive analysis and path analysis. The results of this study indicate that there is significant influence safety program on job satisfaction. There is a significant effect of occupational health programs on job satisfaction. There is a significant influence on the performance of safety program. There is a significant influence on the performance of occupational health programs. There is a significant influence on the performance of job satisfaction. Programs occupational safety and health has more influence on satisfaction rather than on performance and greater influence of occupational safety and health program on the performance rather than the influence of job satisfaction on performance.

Keywords : *Occupational Safety and Health's Program, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan menjelaskan pengaruh program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Proyek pembangunan wisma atlet kemayoran dengan PT Brantas Abipraya (Persero) sebagai kontraktor utama dimana karyawan berhadapan langsung dengan kegiatan-kegiatan konstruksi yang kemungkinan dapat terkena langsung dampak dari resiko kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65. Metode *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi merupakan sampel. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan daripada terhadap kinerja dan lebih besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja daripada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila mampu mengelola SDM yang dimiliki dengan baik. Salah satu pengelolaan SDM yang baik adalah dengan cara memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu kewajiban perusahaan untuk melindungi karyawan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan. Program K3 adalah bentuk upaya perusahaan untuk menjaga karyawan agar terhindar dari cedera atau kecelakaan saat bekerja serta menghindari penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2009:792), keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi - kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dengan adanya program K3 maka karyawan tidak perlu khawatir mengenai keselamatan dan kesehatan dirinya saat bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang berkembang secara pesat sejak revolusi industri. Aspek perlindungan atas dasar kemanusiaan di satu pihak, juga mencakup aspek yang bersifat ekonomis dari sisi pengusaha. Karyawan pada bagian produksi atau karyawan yang bekerja di lapangan selalu berinteraksi dengan alat – alat penunjang (mesin, bahan kimia dan peralatan lainnya) sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Penggunaan teknologi membawa dampak positif yaitu memberikan kemudahan produksi perusahaan tersebut, namun dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak terampil dalam mengoperasikan alat – alat penunjang, sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Program K3 diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011:77), “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi”. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan diharapkan mampu mendorong semangat karyawan agar dapat memenuhi target

atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Program K3 merupakan bagian dari fasilitas karyawan yang mampu memberikan dukungan dalam upaya menciptakan kepuasan kepada para karyawan dalam bekerja. Salah satu tujuan dari diperolehnya kepuasan kerja karyawan adalah untuk mendapatkan komitmen karyawan yang dampaknya dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Dengan dicapainya kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2009:34) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, peneliti memilih PT Brantas Abipraya (Persero) sebagai objek penelitian didasarkan pada alasan, karena PT Brantas Abipraya (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang konstruksi, sehingga dibutuhkan perhatian khusus pada pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan demi melindungi, mencegah, dan mengantisipasi kecelakaan kerja yang dapat terjadi pada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti yaitu:

1. Bagaimana gambaran program keselamatan (X_1) dan kesehatan kerja (X_2), serta bagaimana kepuasan kerja karyawan (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) karyawan PT Brantas Abipraya (Persero)?
2. Apakah program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1)?
3. Apakah program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1)?
4. Apakah program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)?

5. Apakah program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) ?
6. Apakah kepuasan kerja karyawan (Y_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)?

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:792), “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”. Sedangkan menurut Rachmawati (2008:171) “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai upaya pecegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya Kepuasan Kerja Karyawan tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Ardana (2012:208) “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Kesehatan Kerja

Pengertian kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2009:161) adalah kondisi yang menunjukkan bahwa seseorang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut Mondy (2008:82) “kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional”. Selain itu menurut Mathis dan Jackson (2009:245), “pengertian kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Kepuasan Kerja

Menurut Kuswadi (2005:13) dalam Amalita (2015), kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Sedangkan menurut Luthan (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Sutrisno (2011:77) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Secara umum kepuasan kerja adalah hasil kerja yang membawa karyawan merasa puas terhadapnya.

Kinerja Karyawan

Rivai dan Sagala (2009:548) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang di dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), menurut Singarimbun (2006:5) *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*). Berikut penjelasan dari masing – masing analisis:

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan ditabulasikan ke dalam tabel, setelah itu data dapat disajikan ke dalam bentuk angka atau presentase.

b. Analisis jalur (*path*)

Dalam penelitian ini, untuk menuji hipotesis peneliti menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Model hubungan kasual tersebut merupakan perkembangan analisis korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus melewati jalur langsung, atau melalui variabel *intervening*. Menurut Sugiyono (2010:72) “dinamakan analisis jalur (*Path Analysis*) karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (Y_1). Dengan adanya variabel antara ini, akan dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam mencapai sasaran akhir harus terlebih dahulu melalui variabel antara atau bisa langsung menuju sasaran akhir”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Responden

Hasil penelitian menunjukkan keseluruhan dari jumlah responden sebanyak 65 orang responden atau 100% merupakan karyawan proyek pembangunan wisma atlet. sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 62 orang (93,4%) dan sisanya sebesar 3 orang (4,6%) mempunyai jenis kelamin perempuan. Responden dengan pendidikan terakhirnya adalah Sekolah Dasar 14 orang responden (21,5%), responden dengan pendidikan terakhirnya adalah Sekolah Menengah Pertama 10 orang responden (15,4%), responden dengan pendidikan terakhirnya adalah Sekolah Menengah Atas 29 orang responden (44,6), responden dengan pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 2 orang responden (3,1%), Sebanyak 10 orang responden (15,4%) pendidikan terakhirnya adalah S1. Jumlah karyawan yang memiliki masa kerja < 5 tahun adalah masa kerja terbanyak dengan jumlah 65 orang (100%), hal ini dikarenakan Proyek Wisma Atlet baru dimulai pada 17 Maret 2016.

2. Analisis Deskriptif

a. Variabel Program Keselamatan Kerja

Variabel Program Keselamatan Kerja memiliki grand mean sebesar 4,36. Variabel Program Keselamatan Kerja mempunyai tiga indikator yaitu perlindungan tenaga kerja dengan mean 4,38, jaminan kerja dengan mean 4,39 dan prosedur keselamatan kerja dengan mean 4,3 yang terdiri dari sebelas *item* yaitu Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{1.1}$), Ketersediaan alat pengidentifikasi bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja ($X_{1.2}$), Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala ($X_{1.3}$), Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berkala ($X_{1.4}$), Ketersediaan jaminan atas kecelakaan kerja ($X_{1.5}$), Terdapat Kompensasi untuk kecelakaan kerja ($X_{1.6}$), Santunan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja ($X_{1.7}$), Penerapan penggunaan alat perlindungan diri ($X_{1.8}$), Prosedur penggunaan peralatan perlindungan diri ($X_{1.9}$), Penerapan prosedur menghadapi kecelakaan kerja ($X_{1.10}$), Prosedur rencana pemulihan keadaan darurat ($X_{1.11}$).

Variabel Kesehatan Kerja

Variabel Program Kesehatan Kerja (X_2) memiliki grand mean sebesar 4,27. Variabel Program Kesehatan Kerja diukur dengan tiga indikator yaitu bantuan penyesuaian diri dengan mean 4,23, perlindungan tenaga kerja dengan mean 4,23 dan bantuan bagi tenaga kerja yang sakit dengan mean 4,35. Terdapat sembilan *item* pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Yang terdiri dari Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja ($X_{2.1}$), Pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja ($X_{2.2}$), Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus ($X_{2.3}$), Ketersediaan asuransi kesehatan ($X_{2.4}$), Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan berkala ($X_{2.5}$), Pertolongan pertama pada kecelakaan ($X_{2.6}$), Adanya dokter jaga di lokasi proyek ($X_{2.7}$), Adanya klinik berobat bagi karyawan ($X_{2.8}$), Ketersediaan klinik di lokasi proyek untuk memudahkan karyawan berobat ($X_{2.9}$). Berikut ini adalah penjelasan masing-masing *item*

Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja (Y_1) memiliki grand mean sebesar 4,22. Variabel kepuasan kerja diukur dengan dua indikator yaitu faktor fisik dengan mean 4,33 dan faktor finansial dengan

mean 4,11. Terdapat delapan item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab yang terdiri dari: Kepuasan terhadap jenis pekerjaan diberikan ($Y_{1.1}$), Kepuasan terhadap pengaturan waktu istirahat ($Y_{1.2}$), Kepuasan terhadap kondisi lingkungan proyek ($Y_{1.3}$), Kepuasan terhadap pengalaman kerja yang diperoleh ($Y_{1.4}$), Kepuasan terhadap sistem penggajian ($Y_{1.5}$), Kepuasan terhadap besarnya gaji yang diberikan ($Y_{1.6}$), Kepuasan terhadap jaminan sosial yang diberikan ($Y_{1.7}$), Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan ($Y_{1.8}$).

Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y_2) memiliki grand mean sebesar 4,32. Variabel kinerja karyawan diukur dengan lima indikator yaitu jumlah pekerjaan dengan mean 4,32, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dengan mean 4,37, kehadiran dengan mean 4,22 dan kemampuan kerja sama dengan mean 4,33. Pada variabel kinerja terdapat lima belas item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab yang terdiri dari Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar ($Y_{2.1}$), Hasil produktifitas kerja yang meningkat dari sebelumnya ($Y_{2.2}$), Penyelesaian pekerjaan melampaui standar yang ditetapkan ($Y_{2.3}$), Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan ($Y_{2.4}$), Peningkatan mutu hasil bekerja yang melebihi target ($Y_{2.5}$), Ketelitian dalam bekerja ($Y_{2.6}$), Penyelesaian tugas yang tepat waktu ($Y_{2.7}$), Pemanfaatan waktu bekerja dengan sebaik mungkin ($Y_{2.8}$), Datang tepat waktu dalam bekerja ($Y_{2.9}$), Mampu memaksimalkan jam kerja ($Y_{2.10}$), Tingkat absen rendah ($Y_{2.11}$), Intensitas kehadiran dalam bekerja ($Y_{2.12}$), Kemampuan bekerja sama dalam kelompok ($Y_{2.13}$), Kemampuan menyelesaikan tugas kelompok sesuai dengan bagiannya ($Y_{2.14}$), Kemampuan koordinasi dengan unit kerja lain ($Y_{2.15}$).

Hasil Analisis Jalur

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel Terikat	Variabel bebas	beta	t - hitung	p-value	Ket
Y_1	X1	0.365	2.357	0.022	sig
	X2	0.390	2.514	0.015	sig
$R^2_1 : 0,520$					

H₁: Program keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Tabel 1 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,365 menunjukkan bahwa pengaruh program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan t_{hitung} sebesar 2,357 dan probabilitas sebesar 0,022 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan program keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima.

H₂ : Program kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,390 menunjukkan bahwa pengaruh program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan t_{hitung} sebesar 2,514 dan probabilitas sebesar 0,015 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan program kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,520 atau 52%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 52%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 48%.

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel Terikat	Variabel bebas	beta	t - hitung	p-value	Ket
Y_2	X1	0.378	2.857	0.006	sig
	X2	0.306	2.304	0.025	sig
Y_1		0.222	2.140	0.036	

H₃ : program keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,378 menunjukkan bahwa pengaruh program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,857 dan probabilitas sebesar 0,006 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan program keselamatan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

H₄ : Program Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,306 menunjukkan bahwa pengaruh program kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan,

dengan t_{hitung} sebesar 2,304 dan probabilitas sebesar 0,025 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan program keselamatan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,222 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,140 dan probabilitas sebesar 0,036 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Total

Pengaruh total merupakan pengaruh keseluruhan dari semua jalur yang dilewati. Untuk mengetahui pengaruh total atau *Total Effect* (TE) variabel program keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat diketahui melalui perhitungan berikut:

Pengaruh langsung variabel X_1 terhadap Y_2 :

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PY_2X_1 + (PY_1X_1 \times PY_2Y_1) \\ &= 0,378 + 0,081 \\ &= 0,459 \end{aligned}$$

Pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y_2 :

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PY_2X_2 + (PY_1X_2 \times PY_2Y_1) \\ &= 0,306 + 0,087 \\ &= 0,393 \end{aligned}$$

Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,520)(1 - 0,685) \\ &= 1 - (0,480)(0,315) \\ &= 1 - 0,1512 \\ &= 0,8488 \text{ atau } 84,88\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 84,88% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari keempat variabel yang diteliti adalah sebesar 84,88%. Sedangkan sisanya sebesar 15,12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1)

Berdasarkan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,365 dengan signifikan sebesar 0,022. Variabel program keselamatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,022 < 0,05$).

Program keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perhatian dalam keselamatan karyawan yang tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa kepentingan keselamatan karyawan dalam bekerja sangat diperhatikan. Selain itu, ketersediaan alat pelindung diri yang memadai sesuai dengan *standar operating procedure* telah diterapkan dengan baik oleh karyawan.

Program keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan yang dapat terjadi dan memberikan jaminan rasa aman kepada karyawan. Kecelakaan kerja dapat dikurangi dengan pengidentifikasi bahaya yang kemungkinan terjadi pada lingkungan kerja. Apabila hal tersebut diterapkan dengan baik maka kemungkinan pencegahan kecelakaan akan meningkat dan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, dimana setiap individu menginginkan jaminan keselamatan disaat bekerja. Semakin banyak aspek-aspek keselamatan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang timbul pada individu tersebut. Seperti teori yang dikemukakan Mangkunegara (2013:161) bahwa kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup diperlukan untuk menciptakan kepuasan individu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sari (2012) dimana keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Program keselamatan kerja yang diterapkan dengan baik secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa puas dengan

keamanan dalam setiap kegiatan kerja yang optimal.

2. Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1)

Berdasarkan analisis jalur, variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,390 dengan signifikan sebesar 0,003. Variabel program kesehatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α ($alpha$) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,003 < 0,05$).

Program kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena pekerjaan di bidang konstruksi memiliki banyak dampak negatif terhadap kesehatan karyawan. Program kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang dapat timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja. Kegiatan rutin mengenai kesehatan kerja yang dilakukan perusahaan seperti edukasi kesehatan sebelum bekerja dan seminar kesehatan. Kegiatan tersebut ditujukan untuk mengendalikan kesehatan karyawan sebelum terkena dampak lebih lanjut sebagai langkah pencegahan penyakit.

Pencegahan atau pengendalian penyakit akibat kerja dapat diminimalisirkan oleh perusahaan, seperti pemberian alat pelindung diri yang digunakan dalam bekerja agar karyawan terhindar dari segala kecelakaan yang dapat terjadi. Disamping itu jaminan kesehatan karyawan yang diberikan berpengaruh banyak oleh rasa puas karyawan demi menjaga kesehatan karyawan. Kesehatan karyawan dalam bekerja dapat memupuk rasa kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Sari (2012) dimana kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 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 menurut Mangkunegara (2013:95). Karyawan tidak terganggu oleh ancaman gangguan kerja karena fasilitas yang baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,378 dengan signifikan sebesar 0,006. Variabel program keselamatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α ($alpha$) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,006 < 0,05$).

Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa program keselamatan kerja yang diterapkan PT Brantas Abipraya (Persero) dilakukan dengan baik. Salah satu cara dengan *safety talk*, yaitu pemberian arahan keamanan kerja sebelum bekerja. Cara ini mengingatkan karyawan bagaimana pentingnya keselamatan dalam bekerja. Adapun peran HSE *Inspector*, yang bertugas untuk mengawasi karyawan serta melaporkan alat atau kondisi kerja yang dirasa tidak pada standar aman. Hal ini untuk mengurangi bahaya yang kemungkinan dapat terjadi dalam lingkungan kerja karyawan.

Program keselamatan kerja sebagai bentuk pemeliharaan lingkungan kerja yang aman dan terhindar dari bahaya yang dapat terjadi dalam kegiatan perusahaan. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Intan (2014) bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut pendapat Husni (2005:139) mengatakan “Keselamatan dan Kesehatan Kerja melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal.” Dengan memperhatikan keselamatan kerja yang baik dapat menghasilkan lingkungan kerja kondusif sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih fokus tanpa ada rasa tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitar lingkungan kerjanya.

4. Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan analisis jalur, variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,306 dengan signifikan sebesar 0,025. Variabel program kesehatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai

signifikansi yang lebih kecil dari nilai α ($alpha$) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,025 < 0,05$).

Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa program kesehatan kerja yang diterapkan PT Brantas Abipraya (Persero) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan bertanggung jawab atas segala kesehatan karyawan yang dikarenakan oleh kegiatan kerja maupun diluar tersebut. Kesehatan karyawan selain dilakukan oleh perusahaan juga dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Untuk melatih karyawan memperhatikan kesehatan masing-masing, perusahaan melakukan cara seperti memberikan edukasi dan seminar kesehatan.

Pencegahan penyakit yang dapat timbul didukung oleh jaminan kesehatan yang diberikan PT Brantas Abipraya (Persero) secara keseluruhan. Tidak hanya itu, perusahaan juga bertanggung jawab hingga karyawan yang terkena penyakit dapat pulih dan bugar sehingga dapat kembali bekerja. Jaminan kesehatan tersebut dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh PT Brantas Abipraya (Persero) sehingga karyawan dapat bekerja dengan keadaan sehat dan dapat meningkatkan kinerja masing-masing.

Menurut penelitian yang dilakukan pada PT Brantas Abipraya (Persero), program kesehatan yang diterapkan dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan mendapatkan perlindungan kesehatan dan terciptanya lingkungan kerja yang sehat maka karyawan dapat bekerja lebih giat yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Intan (2014) bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut teori Bangun (2012:397) apabila terdapat gangguan pada kesehatan karyawan akan menyebabkan penurunan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu kesehatan karyawan harus diperhatikan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan analisis jalur, variabel kepuasan kerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,222 dengan signifikan sebesar 0,036. Variabel kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α

($alpha$) yaitu sebesar 0,05 sehingga ($0,036 < 0,05$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Penyesuaian pekerjaan yang diberikan, arahan pekerjaan karyawan dan segala yang terkait dengan kegiatan karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja apabila diberikan sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Tentu saja, karyawan menginginkan segala sesuatu yang menunjang pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu apabila fasilitas penunjang karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik, sehingga karyawan merasa puas dalam segala kegiatannya untuk melakukan peningkatan kinerja yang lebih dari standar.

Sesuai dengan penelitian pada PT Brantas Abipraya (Persero) bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Robbin (2006:26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan akan lebih mudah terpenuhi apabila nilai-nilai yang diberikan perusahaan memiliki kesesuaian dengan persepsi individu yang dapat berdampak positif. Nilai positif yang diterima individu dapat menghasilkan kinerja yang lebih positif dan produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable program kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Saran

1. Diharapkan pihak PT Brantas Abipraya (Persero) sebagai kontraktor utama dapat memperhatikan kepuasan karyawan dalam aspek besar gaji yang diterima, karena berdasarkan hasil penelitian mendapat nilai paling rendah pada variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan yang semakin baik diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan pembuatan untuk ruang klinik segera diselesaikan karena merupakan salah satu bagian Rencana Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja (RK3LK) PT Brantas Abipraya (Persero) yang belum terealisasi. Diharapkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dapat lebih terjamin dengan adanya dokter jaga, maka kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
3. Bagi penelitian berikutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dikembangkan dengan mempertimbangkan variabel lain

yang lebih variatif yang merupakan variabel diluar dari variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalita, Aulia Nur, Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan, 2015, *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis 100:108
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Ed 10, Erlangga, Jakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ..
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed 2, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.