

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK PROYEK PT. WASKITA KARYA
PROYEK JALAN TOL SEMARANG-SOLO PAKET IV RUAS SALATIGA-
KARTASURA)**

Rosyid Arif Fitrianto
Dosen Pembimbing: Prof. Achmad Sudiro, SE., ME.
Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya, Malang

Penulisan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antar variable-variabelnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t. Analisis data menggunakan SPSS (*Statistic Product and Services Solution*) versi 21 untuk memudahkan penelitian. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kerpuasan kerja karyawan sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja.

The writing of this research has a purpose to know simultaneously and partially. This type of research is explanatory research that explains the relationship between the variables through hypothesis testing. This study uses a sample of 80 respondents using saturated sample techniques. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Data analysis techniques used descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test. Data analysis uses SPSS (Product Solutions and Statistical Services) version 21 to facilitate research. Based on the results of the analysis showed that employees and employees work at 53%, while the remaining 47% by other variables not examined in this study. Partial work safety with a significant value of 0.003 is smaller than $\alpha = 0.05$. Whereas occupational health partially with a value of 0.002 is smaller than $\alpha = 0.05$.

Keywords: Safety, Occupational Health, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Salah satu hal penting bagi perusahaan untuk dapat meraih keberhasilan adalah sumber daya manusia, oleh karena itu manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan. Sebagai aset penting perusahaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan serius dan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi kerja yang kondusif, tingkat pendapatan yang diperoleh, rasa aman dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak mengganggu kesehatan dan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai sangat penting untuk diperhatikan. Dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya akan mendorong karyawan bekerja secara aman, nyaman, dan maksimal. Sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan tidak hanya dilihat dari tingkat pendapatan yang diperoleh tiap masing-masing karyawan, namun ada faktor lainnya yang mempunyai peranan penting yaitu dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya perhatian tersebut karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam keadaan memenuhi syarat dan tanpa mengalami perasaan cemas berlebihan dalam bekerja.

Sebagai salah satu program pemeliharaan sumber daya manusia yang ada dip perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangat penting dilaksanakan karena bertujuan untuk mengurangi kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan akibat bekerja. Mangkunegara (2013) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan

menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 35 pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam memperkejakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan di mana seseorang menyukai pekerjaannya. Dapat diartikan secara formal, kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen, partisipasi serta perhatian pada organisasi dalam pekerjaannya. Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa kepuasan

kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Mangkunegara (2013) dalam salah satu teori *Hierarki Kebutuhan Maslow* menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan, akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Hal ini dapat dicapai melalui upaya menciptakan lingkungan kerja yang *zero accident*, pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktifitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan gairah serta kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Waskita Karya adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia

yang bergerak di bidang konstruksi. Sebagai salah satu pelopor kontraktor besar di Indonesia PT. Waskita Karya telah ikut serta dalam pembangunan nasional. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang akan selalu berhadapan dengan resiko kerja yang tinggi, PT. Waskita Karya harus memberi perhatian lebih terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Akan tetapi dalam kurun waktu awal tahun 2017 hingga awal 2018 banyak terjadi kecelakaan kerja yang menimpa proyek-proyek infrastruktur yang dikerjakan oleh PT Waskita karya, antara lain yaitu:

- 1) Pada 20 Februari 2018, Tol Becakayu (Bekasi-Cawang-Kampung Melayu), tepatnya di dekat Gardu Tol Kebon Nanas Jalan DI Pandjaitan, Jakarta Timur. Terjadi pada pukul 03.00 WIB. Sekitar 7 orang pekerja menjadi korban kecelakaan kerja karena jatuhnya cetakan untuk pengecoran beton pier head
- 2) Pada 5 Februari 2018 lalu, dinding underpass jalur Kereta Bandara

Seokarno-Hatta di Jalan Perimeter Selatan roboh. Kejadian ini merenggut 1 korban tewas dan 1 korban luka

- 3) Pada 30 Desember 2017, girder proyek pembangunan jalan tol Pemalang-Batang jatuh. Tidak ada korban jiwa dalam peristiwa ini
 - 4) Pada 16 November 2017, crane pada proyek pembangunan jalan tol Jakarta-Cikampek II (elevated) ambruk. Kejadian ini tidak memakan korban jiwa
 - 5) Pada 29 Oktober 2017, girder proyek pembangunan jalan tol Paspur (Pasuruan Probolinggo) jatuh, mengakibatkan korban 1 pekerja tewas
 - 6) Pada 22 September 2017, jembatan proyek pembangunan jalan tol Bocimi (Bogor-Ciawi-Sukabumi) ambruk. Kejadian mengakibatkan 2 orang luka dan merenggut 1 orang pekerja tewas
 - 7) Pada 4 Agustus 2017, tiang penyangga Light Rail Transit (LRT) Palembang ambruk. Kejadian ini merenggut korban 2 pekerja tewas
- (Sumber : Kumparan, 2018)

Hal ini sangat disayangkan karena akan membuat perasaan cemas dan khawatir para karyawan dalam bekerja. Tragedi kecelakaan kerja ini juga dapat mengakibatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan mengalami penurunan.

Kecelakaan kerja yang banyak terjadi di PT. Waskita Karya tersebut disebabkan oleh meningkatnya proyek yang dikerjakan oleh perusahaan. Hal ini dibenarkan oleh Direktur Utama PT Waskita Karya (Persero) Tbk M Choliq mengakui peningkatan nilai produksi atau nilai proyek yang diperoleh Waskita Karya menyebabkan perhatian terhadap aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terabaikan (Sumber : Kompas, 2018)

Berdasarkan pentingnya pengaruh kebijakan perusahaan akan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti ingin melakukan penelitian di salah satu proyek milik PT. Waskita Karya, yaitu PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV. Sesuai latar belakang yang

dikemukakan diatas, maka menarik diangkay sebagai judul **“PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK PROYEK DI PT. WASKITA KARYA PROYEK JALAN TOL SEMARANG-SOLO PAKET IV RUAS SALATIGA-KARTASURA)”**

2. LANDASAN TEORI

Pemasaran

Sutrisno (2011) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sedangkan Sedarmayanti (2011) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi

manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia, serta hubungan antar manusia didalam sebuah organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah salah satu cara untuk melindungi semua karyawan akibat kecelakaan kerja dan penyakit selama karyawan bekerja. Menurut Mangkunegara (2013) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Pendapat lain dari Sedarmayanti

(2009) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, perlakuan sesuai martabat manusia pemeliharaan moral kerja dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya secara aman dan nyaman. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

Kepuasan Kerja

Handoko (2012)kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri

pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Robbins dan Judge (2016) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Jaminan perlindungan karyawan dapat menjadi salah satu aspek penting untuk memberikan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjamin

karyawan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Ramli (2010) mengungkapkan bahwa kinerja keselamatan dan kesehatan kerja disuatu perusahaan baik, maka dapat dipastikan kondisi ketenagakerjaan diperusahaan tersebut juga berjalan baik.

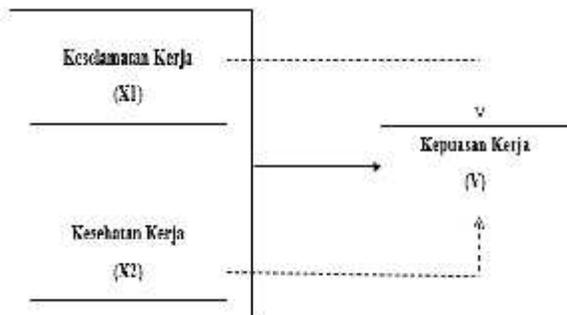
Keselamatan kerja dapat memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa Keselamatan Kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Keamanan kerja juga merupakan faktor pendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Dan tersedianya peralatan serta alat pengaman yang baik akan sangat membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan rasa aman dan nyaman. Aspek keselamatan kerja yang baik semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kesehatan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan salah satu teori dari

Hirarki Kebutuhan Maslow yang dikutip dalam buku Mangkunegara (2013) menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini dilakukan agar dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik dan puas terhadap pekerjaannya tanpa perlu mencemaskan keselamatan dan kesehatan kerja.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1. Hipotesis Penelitian



Sumber: Data Sekunder, 2018

- 1) Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

- 2) Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006) penelitian eksplanatoris adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket 4 Ruas Salatiga-Kartasura yang berjumlah 80 Orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan dikelompokkan dalam metode simple random sampling, di mana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yakni sebanyak 80 Orang.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen dari tanggapan responden menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Definisi Operasional

1. Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan kerja merupakan upaya dalam menerapkan kondisi dan tindakan kerja yang aman.

2. Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan kerja merupakan upaya menciptakan kondisi karyawan yang sehat berdasarkan lingkungan tempat kerja dan hubungan sosial ditempat kerja.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh karyawan puas terhadap faktor fisik dan finansial yang diberikan perusahaan

Teknik Analisis Data

a) Analisis regresi linier berganda

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi linier berganda untuk mempermudah proses analisis ini penulis menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi pengolah data SPSS 21 for windows

b) Uji Asumsi Klasik Adapun uji

asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

c) Uji Hipotesis

1) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara

bersama-sama (simultan) antara Variabel bebas dengan variabel terikat.

- 2) Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh parsial antara Variabel bebas dengan variabel terikat

4.HASIL PENELITIAN 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 terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error				
Y	(Constant)	4.608	1.560		1.284	0.199	
	X1	0.367	0.118	0.386	3.109	0.003	Signifikan
	X2	0.394	0.124	0.394	3.177	0.002	Signifikan
R = 0.736							
R Square = 0.542							
Adjusted R Square = 0.500							
F Hitung = 45.520							
Sig. F = 0.000							
F Tabel = 3.113							
t Tabel = 1.991							

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,608 + 0,368 X_1 + 0,394 X_2$$

Hasil persamaan di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) = 4,608, menunjukkan besarnya kepuasan kerja, apabila tidak ada pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja, maka besarnya kepuasan kerja sebesar 4,608.
- b) Koefisien regresi keselamatan kerja (b1) sebesar 0,368, 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.
- c) Koefisien regresi kesehatan kerja (b2) sebesar 0,394, 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.

Dari analisis pada Tabel 1 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,53. Artinya bahwa 53% variabel Kepuasan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 47% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a) Uji Hipotesis 1

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Hasil uji F Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja signifikansi F (0,000) lebih kecil dari $= 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis diterima

b) Uji Hipotesis 2

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1) Pengujian Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Hasil uji t pengaruh keselamatan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t keselamatan kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari $= 0,05$, yang berarti bahwa keselamatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis diterima.

2) Pengujian Kesehatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Hasil uji t pengaruh kesehatan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t kesehatan kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari $= 0,05$, yang berarti bahwa

kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis diterima.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerjasecarasimultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja adalah Kesehatan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang kuat secara serentak terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa meningkatkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Keselamatan Kerja

memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

3. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Kesehatan Kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.
4. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Kesehatan Kerja mempunyai nilai yang paling besar. Sehingga Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan Keselamatan Kerja, maka Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan Kerja.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kesehatan Kerja, karena Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja, diantaranya yaitu dengan selalu menjaga pemeriksaan rutin kepada karyawan dan mendapatkan asuransi kesehatan sehingga Kepuasan Kerja akan meningkat.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan Keselamatan Kerja

Karyawannya dengan melaksanakan simulasi meghadapai keadaan darurat secara berkala, agar karyawan dalam bekerja dapat melakukan antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Sehingga Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, AAP. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Angkasa Duta Sisna. 2014. 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri)'. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 15.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Pustaka Setia, Bandung.
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia, Jakarta
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 4. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, TH. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kompas. 2018. Viewed. 11 Maret 2018, <https://properti.kompas.com/read/2018/02/28/220000621/demi-raup-proyek-besar-dirut-waskita-akui-k3-terbaikan>.
- Kumparan. 2018. Viewed. 12 Februari 2018, <<https://kumparan.com/@kumparanbisnis/banyak-kecelakaan-kerja-rini-evaluasi-direksi-waskita-karya>>.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT Dian Rakyat, Jakarta.
- Robbins, S dan Judge AT. 2016. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat, Jakarta.

- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Silvi Fathikatul Hidayah, ‘Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Customer Service Support PT. Telkom Tbk. Kandatel Malang’, Skripsi. Universitas Brwajaya, Malang.
- Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono. 2000, *Riset Pemasaran dan Aplikasi dengan SPSS*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Swasto, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang.
- Tarwaka. 2008. *Manajemen dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Tritama Aria, 2015, ‘Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang)’. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 29.