

**ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN
KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PABRIK I PT. PETROKIMIA
GRESIK**

Lindawatiningsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK

PT. Petrokimia Gresik adalah perusahaan yang bergerak dibidang produsen pupuk, bahan kimia dan jasa dan mempunyai masalah dengan meningkatnya angka kecelakaan dan penyakit kerja, yang diduga di sebabkan oleh pelaksanaan program keselamatan kerja dan pelaksanaan program kesehatan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui dan membuktikan pelaksanaan program keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Petrokimia Gresik bagian produksi Pabrik I. 2. Untuk mengetahui dan membuktikan pelaksanaan program kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Petrokimia Gresik bagian produksi Pabrik I. 3. Untuk mengetahui dan membuktikan pelaksanaan program keselamatan kerja dan pelaksanaan program kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Petrokimia Gresik bagian produksi Pabrik I. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan menggunakan data primer dan sekunder. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, metode penyusunan skala menggunakan skala linkert. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Model regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi parsial, uji F, uji T. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa pelaksanaan program keselamatan kerja dan pelaksanaan program kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} 26.028 > F_{tabel} 3.11$. Secara parsial, pelaksanaan program keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan sebesar 3.631 (0.001). dan Pelaksanaan program kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 4.211 (0.000). Sehingga pelaksanaan program kesehatan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan.

Kata kunci: *keselamatan kerja, Kesehatan kerja*

PENDAHULUAN

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional, maupun internasional dilakukan oleh setiap perusahaan. Sehingga sebagian besar perusahaan mengembangkan permesinan dan peralatannya dengan mesin berteknologi tinggi yang berstandart nasional Indonesia (SNI). Dengan permesinan yang berteknologi tinggi diharapkan

produksi yang dihasilkan akan maksimal, tetapi mesin yang berteknologi tinggi dapat pula membahayakan bagi karyawan. Kurangnya pengetahuan dan kecerobohan karyawan sering kali menimbulkan kecelakaan kerja yang sangat vital.

Berdasarkan hasil penelitian Syamsudin (2008) dan Muhammad Iqbal Fhatoni (2008), menunjukkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi secara umum dapat diklarifikasikan bahwa kecelakaan yang di sebabkan oleh kesalahan manusia (Unsafe action) sebesar 78%, yang disebabkan kondisi berbahaya dari peralatan (unsafe condition) sebesar 20%, dan faktor lainnya sebesar 2%. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Padahal, kecelakaan kerja yang terjadi dapat mengakibatkan korban jiwa, cacat, kerusakan peralatan, menurunnya mutu dan hasil produk, terhentinya proses produksi dan kerusakan lingkungan, yang pada akhirnya akan merugikan semua pihak. Dalam skala besar, akibat kecelakaan kerja yang banyak terjadi dan besarnya jumlah kerugian yang diderita perusahaan, secara kumulatif akan pula merugikan perekonomian social.

Masalah keselamatan kerja dan kecelakaan kerja (K3) di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data Jamsostek jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 meunjukkan terdapat 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia. Menurut Afdifar, 2,1 persen dari 15.000 perusahaan besar yang menerapkan sistem manajemen K3. Semetara di perusahaan kecil dan menengah, implementasi dari penerapan sistem manajemen K3 juga masih jauh dari harapan. Berdasarkan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Indonesia 2012 indikator Kondisi Lingkungan Kerja hanya mencapai angka 3,71 (rendah) atau menurun dibanding 2011 yang mencapai angka indeks 5,02 (menengah-kebawah).

Namun Kondisi yang semakin memburuk dan angka kecelakaan yang tinggi telah mendorong berbagai kalangan untuk berupaya meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja. Salah satu di antaranya adalah perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Karena manusia bukan hanya sekedar alat produksi tetapi merupakan asset perusahaan yang sangat berharga sehingga harus dilindungi keselamatannya. Sebagai akibatnya, perhatian terhadap keselamatan kerja dan kesehatan kerja mulai meningkat dan ditangani sebagai bagian penting dalam proses produksi.

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2010 : 4) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Marwansyah (2010 : 3) Manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai pendaya gunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang di lakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pperencanaa dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat adanya persamaan antara definisi Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), Bohlander dan Snell (2010:4) serta Marwansyah (2010:3)) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi.

Seperti pada PT. Petrokimia Gresik yang menjadikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai concern untuk membuat perusahaan semakin berkembang. PT Petrokimia Gresik memiliki prinsip bahwa aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja harus didahulukan dalam segala kegiatan yang dilakukan di wilayah kerja PT Petrokimia Gresik guna melindungi pekerja, asset, proses, dan lingkungan dari kecelakaan yang dapat menyebabkan kerugian. Program Keselamatan kerja dan kesehatan kerja ini dilaksanakan beriringan dengan kegiatan produksi, dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin sehingga tidak akan mengganggu kegiatan produksi. PT. Petrokimia Gresik sangat memerlukan sumber daya manusia dan teknologi tinggi yang berkualitas. Dikarenakan semua kegiatan produksi di perusahaan ini dilakukan secara modern memanfaatkan teknologi dan sumber daya manusia yang ada. Sehingga dapat menghasilkan pupuk-pupuk yang berkualitas tinggi.

Namun pada kenyataannya meskipun keselamatan kerja dan kesehatan kerja telah di jadikan prioritas namun PT. Petrokimia Gresik masih memperoleh beberapa masalah baik dalam lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang di akibatkan oleh faktor peralatan dan faktor sumber daya manusia sehingga menyebabkan terjadinya beberapa kecelakaan ringan maupun sedang bahkan menyebabkan korban jiwa, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Petrokimia Gresik.

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standart yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Kesehatan kerja di perusahaan adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab

penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan pada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Muhammad Sabir, 2009).

Namun demikian, tenaga kerja sering kali berada pada posisi yang lemah baik secara structural maupun ekonomi yang mendorong timbulnya moral untuk melindungi kaum pekerja.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Kusuma, 2001). Sasaran Keselamatan kerja dan kesehatan kerja di tunjukkan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari resiko buruk dalam melakukan pekerjaan. Menurut Shafiqah Adia (2010), jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dapat memperkecil angka kecelakaan dan penyakit kerja. Berdasarkan Permenaker Nomor 5 Tahun 1996, agar suatu system manajemen K3 dapat diterapkan dengan baik pada suatu perusahaan, maka pihak perusahaan harus membentuk panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3). P2K3 adalah badan pembantu ditempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara perusahaan dan pekerja untuk mengembangkan saling perhatian dan partisipatif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu perusahaan.

Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan social, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang terpenting adalah perlindungan keselamatannya. Sehingga penerapan Sistem Manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja telah benar-benar diterapkan dan sesuai dengan kapasitasnya. Jika perusahaan telah benar-benar menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, serta seluruh karyawan pun telah menaati dan menjalankannya dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang aman dan kecelakaan dapat di minimalisir sedikit mungkin. Sebaliknya jika pihak perusahaan tidak benar-benar menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta karyawan tidak menaati system yang ada maka kecelakaan ditempat kerja akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja karyawan juga sangat penting dipertimbangkan dengan baik oleh perusahaan untuk menjadi acuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dengan begitu tujuan dari perusahaan dapat cepat tercapai dengan maksimal. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, maka semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam pekerja

tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Sehingga menimbulkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Malayu S.P Hasibuan (2006,20). Menurut Marihot Tua Efendi (2002,290) Kepuasan kerja didefinisikan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor-faktor apa yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Oleh Karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan Program Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Pabrik I PT. Petrokimia Gresik, pengaruh pelaksanaan Program Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Pabrik I PT. Petrokimia Gresik, pengaruh pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Karyawan Bagian Produksi Pabrik I PT. Petrokimia Gresik.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mungkin akan di jumpai ada beberapa perbedaan. Aspek lain dari manajemen sumber daya manusia adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas (Subekhi & Jauhar, 2012:43)

Menurut Veithzal Rivai (2009:13) terdapat dua fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yaitu: Fungsi manajerial meliputi Perencanaan, segala sesuatu yang dilakukan untuk menentukan berbagai hal yang berhubungan dengan kejadian di masa yang akan datang yang berkaitan dengan kebutuhan, pengadaan dan pemeliharaan sumber daya manusia; Pengorganisasian, proses menyusun dan mendesain struktur untuk mengetahui adanya hubungan tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan; Pengarahan, kegiatan memberikan petunjuk ahli pada semua karyawan agar mau bekerja sama seefektif mungkin dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik; Pengendalian, melakukan pengukuran – pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar – standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja. Fungsi operasional meliputi Pengadaan, merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan; Pengembangan, melalui sarana pendidikan dan latihan, peningkatan dan kecakapan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan untuk meningkatkan prestasi; Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa atau penghargaan atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja; Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba,

pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan kegiatan untuk mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang; Pemeliharaan, merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan legalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai masa pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi; Pemberhentian, merupakan putusannya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab – sebab lainnya.

Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana digambarkan diatas pada dasarnya dapat dikalifikasikan ke dalam 3(tiga) lingkup kegiatan, yaitu pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, dan pemeliharaan sumber daya manusia teori tersebut diambil dari Bambang Wahyudi (2002:14).

Sadili Samsudin (2010:30) menyatakan ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah: Tujuan Sosial, manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya; Tujuan Organisasional, sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya; Tujuan Fungsional, tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi; Tujuan individual, tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak di capai melalui aktivitasnya melalui organisasi.

Rivai mengemukakan (2005:413) “keselamatan kerja (safety) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Tim Mitra Bestari (2005:161) mengemukakan bahwa “keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Swasto (2011:107) “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan” Swasto (2011:108) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

Mathis dan Jackson (2006:245) menyebutkan bahwa “kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”.

Menurut Swasto (2011:110) “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain: Kondisi lingkungan

tempat kerja meliputi Kondisi fisik, berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara; Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan; Kondisi Khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat; Mental psikologis, kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian kesehatan kerja di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah kondisi di mana para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada yang tidak puas.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu: Two Factor Theory, teori ini

menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintainance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators; Value Theory, menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimanahasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

METODE

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) program keselamatan kerja (X1), (2) program kesehatan kerja (X2). Dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan karyawan (Y). Dalam melakukan penelitian, peneliti akan menyebarkan kuisioner di lingkungan PT. Petrokimia Gresik bagian produksi I. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 79 karyawan dari 371 karyawan yang ada sesuai dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampelya adalah menggunakan teknik probability sampling. Sedangkan untuk pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (simple random sampling). Hasil dari pengisian kuiseonir oleh obyek penelitian, akan diolah menggunakan SPSS

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Petrokimia Gresik Bagian produksi I yang berjumlah 370 Karyawan.

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang yang di ambil secara acak dari karyawan PT. Petrokimia Gresik bagian produksi I.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dimana pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan untuk pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (simple Random Sampling).

Untuk menentukan banyaknya sampel pada penelitian ini, maka digunakan rumus slovin yang dikemukakan oleh Roscoe dalam Sugiono (2010:131)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{370}{1 + 370(0,1)^2}$$

$$n = \frac{370}{4,7}$$

$$n = 78,72$$

n = 79 (dibulatkan)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = 10 % batas pelanggaran ketidaktepatan karena pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah sampel yang dapat diambil berjumlah 79 Karyawan.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsinya. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuisioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan koresponden terhadap informasi dalam kuisioner (Triton 2006:247). Koefisien korelasi dalam uji validitas dapat dilakukan dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien Korelasi

X : Skor Item

Y : Skor Total

n : Banyaknya Subjek

Item pernyataan indikator secara empiris dikatakan valid apabila koefisien korelasinya (r hitung) > dari r tabel.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek. Salah satu metode pengujian realibilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Apabila dilakukan pengujian realibilitas dengan metode *Alpha Cronbach*, maka nilai r hitung diwakili oleh nilai alpha. Apabila Alpha hitung lebih besar dari pada r tabel dan alpha positif, maka instrument penelitian dapat disebut reliable (Triton 2006:248). Uji Realibilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*, Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

a : Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K : Jumlah Item pernyataan yang di uji

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor item

S_x^2 : Varians skor – skor tes

Suatu instrument dikatakan reliable apabila nilai alphanya $> 0,6$, dan apabila instrument tersebut memiliki nilai alpha $< 0,6$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliable.

Untuk melihat adanya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Varabel Keselamatan Kerja
- X2 = Variabel Kesehatan Kerja
- b1 = Koefisien Regresi dari Keselamatan Kerja
- b2 = Koefisien Regresi dari Kesehatan Kerja
- e = Standard Error

Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Untuk melihat besarnya proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dapat dilihat dari nilai R^2 , dengan rumus:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien Determinasi
- JKR = Jumlah Koadrat regresi
- JKT = Jumlah Kuadrat Total

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan keberadaan pengaruh yang berarti dari variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat di dalam sebuah analisa regresi. Adapun F hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2}{(1-R^2)(n-k-i)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F hitung
- R^2 = Koefisien determinasi
- K = Jumlah variabel bebas yang dianalisis
- n = jumlah data yang dianalisis

Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a):

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan keberadaan pengaruh yang berarti dari variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Adapun T hitung dapat dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Di mana:

t_{hitung} = nilai t_{hitung} dari koefisien regresi ke-i

b_i = koefisien regresi dari variabel ke-i

S_{bi} = Simpangan baku kesalahan koefisien regresi ke-i

Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a):

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel x terhadap variabel y.

H_a : $b_i < 0$, artinya ada pengaruh negative antara variabel x terhadap variabel y.

H_a : $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel x terhadap variabel y.

Keputusan:

H_0 : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_a ditolak.

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak.

Menurut Nanang Martono (2010:57), hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang di peroleh melalui tinjauan pustaka. Maka hipotesis yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Bagian Produksi PT. Petrokimia Gresik.
2. Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Bagian Produksi PT. Petrokimia Gresik.
3. Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Bagian Produksi PT. Petrokimia Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja (X_1)

Tabel: Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

No	Indikator	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Dev
1.	Program keselamatan yang ada di perusahaan cukup baik.	3.24	0.90
2.	Program keselamatan yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan standart yang berlaku.	3.06	0.75
3.	Program pelaksanaan Kartu Stop sudah sesuai Prosedur kerja.	3.00	0.75
4.	Pemberian Kartu Stop kepada karyawan sudah memenuhi syarat.	3.11	0.93
5.	Program kartu stop dapat meminimalkan kecelakaan kerja.	2.96	0.79
6.	Pelaksanaan Program Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sudah sesuai prosedur.	2.89	0.82
7.	Program P2K3 memberikan dampak baik untuk pencegahan kecelakaan kerja.	3.18	0.87
8.	Pelaksanaan program Surat Izin Keselamatan Kerja (Safety Permit) sudah sesuai prosedur.	3.25	0.86
9.	Pelaksanaan Surat izin keselamatan umum sudah berjalan dengan baik.	3.10	0.72

No	Indikator	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Dev
10.	Surat Izin Keselamatan Kerja Penggalan sesuai dengan aturan dilapangan.	2.86	0.74
11.	Surat Izin Keselamatan Kerja Listrik sudah sesuai dengan atran keselamatan yang berlaku.	3.24	0.88
12.	Pelaksanaan program Surat Izin Keselamatan kerja Ketinggian dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.	3.24	0.88
13.	Program Surat Izin Keselamatan Kerja Pekerjaan Pengangkatan dengan Menggunakan Crane sangat dapat menurangi kecelakaan kerja.	3.37	0.75
14.	Pelaksanaan program Training Kelamatan dan Kesehatan Kerja sudah cukup baik.	3.16	0.79
15.	Alat pelindung diri di perusahaan sudah sesuai dengan resiko kerja dilapangan.	3.01	0.77
Mean Keselamatan Kerja (X₁)		3.11	0.33

Sumber: data primer, lampiran 7 (data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian kurang setuju pada pernyataan "Program Surat Izin Keselamatan Kerja Pekerjaan Pengangkatan dengan Menggunakan Crane sangat dapat mengurangi kecelakaan kerja" dengan nilai mean tertinggi sebesar 3.37. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan "Surat Izin Keselamatan Kerja Penggalan sesuai dengan aturan dilapangan." dengan nilai mean sebesar 2.86, yang berarti responden memberikan penilaian kurang setuju. *Standard deviation* yang paling besar adalah pernyataan "Pemberian Kartu Stop kepada karyawan sudah memenuhi syarat" sebesar 0.93, yang artinya memiliki penyebaran jawaban paling tinggi dibandingkan pernyataan yang lainnya. Sedangkan pernyataan "Pelaksanaan Surat izin keselamatan umum sudah berjalan dengan baik." memiliki *standard deviation* paling kecil sebesar 0.72, yang artinya jawaban responden terhadap pernyataan ini lebih bersifat homogen dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya dalam variabel ini.

Tabel: Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja (X₂)

No	Indikator	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Dev
1.	Program kesehatan yang ada di perusahaan cukup baik.	2.84	0.66
2.	Program kesehatan yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan standart yang berlaku.	2.77	0.65
3.	Pelaksanaan program Midical Check Up (MCU) cukup dilakukan 1 tahun sekali.	3.00	0.71
4.	Pelasanaan program Midical Check Up (MCU) sudah sesuai dengan resiko kerja yang ada dilapangan.	3.29	0.66
5.	Program Sosialisasi HIV / AID memberikan	3.48	0.65

No	Indikator	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Dev
	dampak baik bagi karyawan.		
6.	Pelaksanaan program Pengukuran Lingkungan Kerja sangat membantu pencegahan bahaya kerja.	3.46	0.71
7.	Pelaksanaan program Pengukuran Lingkungan Kerja cukup dilakukan 2 kali dalam 1 bulan.	3.68	0.70
8.	Program Pemeliharaan Kesehatan karyawan di perusahaan cukup baik.	3.70	0.64
9.	Program Pemeliharaan Kesehatan sangat membantu beban karyawan.	3.68	0.79
10.	Pelaksanaan Program Pemeliharaan Kesehatan sudah sesuai dengan prosedur perusahaan.	3.43	0.81
Mean Kesehatan Kerja (X_2)		3.33	0.42

Sumber: data primer, lampiran 8 (data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan "Program Pemeliharaan Kesehatan karyawan di perusahaan cukup baik" dengan nilai mean tertinggi sebesar 3.70. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan "Program kesehatan yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan standart yang berlaku" dengan nilai mean sebesar 2.77, yang berarti responden memberikan penilaian kurang setuju. *Standard deviation* yang paling besar adalah pernyataan "Pelaksanaan Program Pemeliharaan Kesehatan sudah sesuai dengan prosedur perusahaan" sebesar 0.81, yang artinya memiliki penyebaran jawaban paling tinggi dibandingkan pernyataan yang lainnya. Sedangkan pernyataan "Program Pemeliharaan Kesehatan karyawan di perusahaan cukup baik" memiliki *standard deviation* paling kecil sebesar 0.64, yang artinya jawaban responden terhadap pernyataan ini lebih bersifat homogen dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya dalam variabel ini.

Kepuasan Karyawan (Y)

Tabel: Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

No	Indikator	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Dev
1.	Saya senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja saya.	2.84	0.80
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pekerjaan yang saya sukai.	3.11	0.67
3.	Saya mau berkorban waktu hanya untuk pekerjaan saya.	2.83	0.66
4.	Dengan resiko apapun saya akan bertanggung jawab dan melaksanakan pekerjaan saya.	2.58	0.69
5.	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan	2.97	0.69
6.	Saya selalu menaati tata tertib dan kebersihan di ruang kantor	3.58	0.67

No	Indikator	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Dev
7.	Saya dapat berprestasi dalam bekerja karena setiap tugas yang diberikan dapat saya pahami.	3.37	0.64
8.	Saya menyelesaikan dengan sungguh-sungguh dengan rasa tanggung jawab tugas yang diberikan oleh pimpinan.	3.48	0.63
Mean Kepuasan Karyawan (Y)		3.10	0.41

Sumber: data primer, lampiran 9 (data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan " Saya selalu menaati tata tertib dan kebersihan di ruang kantor" dengan nilai mean tertinggi sebesar 3.58. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan "Dengan resiko apapun saya akan bertanggung jawab dan melaksanakan pekerjaan saya" dengan nilai mean sebesar 2.58, yang berarti responden memberikan penilaian setuju. *Standard deviation* yang paling besar adalah pernyataan "Saya senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja saya" sebesar 0.80, yang artinya memiliki penyebaran jawaban paling tinggi dibandingkan pernyataan yang lainnya. Sedangkan pernyataan "Saya menyelesaikan dengan sungguh-sungguh dengan rasa tanggung jawab tugas yang diberikan oleh pimpinan" memiliki *standard deviation* paling kecil sebesar 0.63, yang artinya jawaban responden terhadap pernyataan ini lebih bersifat homogen dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya dalam variabel ini.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* :

Tabel: Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Kesimpulan
Keselamatan (X ₁)	X ₁₋₁	0.173	0.000	Valid
	X ₁₋₂	0.396	0.000	Valid
	X ₁₋₃	0.280	0.000	Valid
	X ₁₋₄	0.440	0.000	Valid
	X ₁₋₅	0.271	0.000	Valid
	X ₁₋₆	0.324	0.000	Valid
	X ₁₋₇	0.307	0.000	Valid
	X ₁₋₈	0.429	0.000	Valid
	X ₁₋₉	0.491	0.000	Valid
	X ₁₋₁₀	0.303	0.000	Valid
	X ₁₋₁₁	-0.012	0.000	Valid
	X ₁₋₁₂	-0.012	0.000	Valid

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Kesimpulan
	X ₁₋₁₃	0.105	0.000	Valid
	X ₁₋₁₄	0.226	0.000	Valid
	X ₁₋₁₅	0.150	0.000	Valid
Kesehatan Kerja (X ₂)	X ₂₋₁	0.389	0.000	Valid
	X ₂₋₂	0.408	0.000	Valid
	X ₂₋₃	0.635	0.000	Valid
	X ₂₋₄	0.409	0.000	Valid
	X ₂₋₅	0.590	0.000	Valid
	X ₂₋₆	0.636	0.000	Valid
	X ₂₋₇	0.616	0.000	Valid
	X ₂₋₈	0.557	0.000	Valid
	X ₂₋₉	0.401	0.000	Valid
	X ₂₋₁₀	0.323	0.000	Valid
Kepuasan (Y)	Y _{.1}	0.556	0.000	Valid
	Y _{.2}	0.395	0.000	Valid
	Y _{.3}	0.612	0.000	Valid
	Y _{.4}	0.524	0.000	Valid
	Y _{.5}	0.604	0.000	Valid
	Y _{.6}	0.129	0.000	Valid
	Y _{.7}	0.425	0.000	Valid
	Y _{.8}	0.262	0.000	Valid

Sumber: data primer, lampiran 10 (data diolah)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi instrument (kuesioner) yang digunakan. Berikut hasil pengujian Reliabilitas.

Tabel: Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Keselamatan Karyawan	0.631	Reliabel
Kesehatan Karayawan	0.812	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0.742	Reliabel

Sumber: data primer, lampiran 10 (data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel, karena semua nilai alpha (rhit) lebih besar dari 0.5. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliable.

Analisis Model

Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda yang menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0, *For Windows*. Adapun hasil dari olah data tersebut dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel: Hasil Pendugaan Parameter Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.440	.378		1.163	.248
KESELAMATAN KERJA	.437	.120	.351	3.631	.001
KESEHATAN KERJA	.390	.093	.408	4.211	.000

Sumber: data primer, lampiran 11 (data diolah)

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = 0.440 + 0.437 X_1 + 0.390 X_2$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

a = konstanta = 0.440

Nilai konstanta (a) sebesar 0.440 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) sama dengan nol atau konstan maka besarnya nilai Kepuasan Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.440 satuan.

$b_1 =$ Koefisien Regresi untuk $X_1 = 0.437$

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.437 nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel Kepuasan Karyawan (Y) dengan variabel Keselamatan Kerja (X_1) yang artinya jika nilai variabel Keselamatan Kerja (X_1), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kepuasan Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.437 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan

$b_2 =$ Koefisien Regresi untuk $X_2 = 0.390$

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0.390 nilai (b_2) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel Kepuasan Karyawan (Y) dengan variabel Kesehatan Kerja (X_2) yang artinya jika nilai variabel Kesehatan Karyawan (X_2), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kepuasan Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.390 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0, mengenai analisis pengaruh secara parsial dapat disajikan dalam tabel 5.10, sebagai berikut:

Tabel: Hasil Uji t

Model Anova	T Hitung	Sig.
Keselamatan Kerja (X ₁)	3.631	0.001
Kesehatan Kerja (X ₂)	4.211	0.000

Sumber: data primer, lampiran 11 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

Uji Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

H₀ : $\beta_1 = 0$

H₁ : $\beta_1 \neq 0$

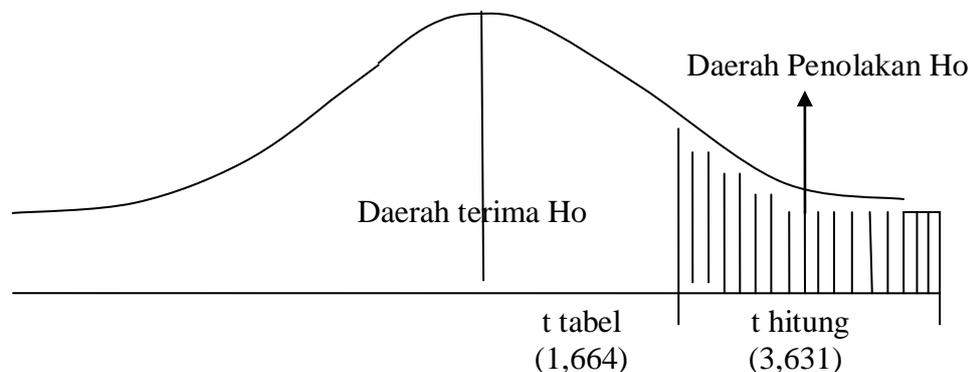
atau

H₀ : variabel Keselamatan Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y).

H₁ : variabel Keselamatan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y).

Hasil diperoleh t_{hitung} sebesar $3.631 >$ dari $t_{tabel} 1.664$ maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan karyawan bagian produksi pabrik I pada PT. Petrokimia Gresik.

Gambar: Kurva Uji T Variabel Keselamatan Karyawan (X₁)



Uji Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja(X₂)

H₀ : $\beta_2 = 0$

H₁ : $\beta_2 \neq 0$

atau

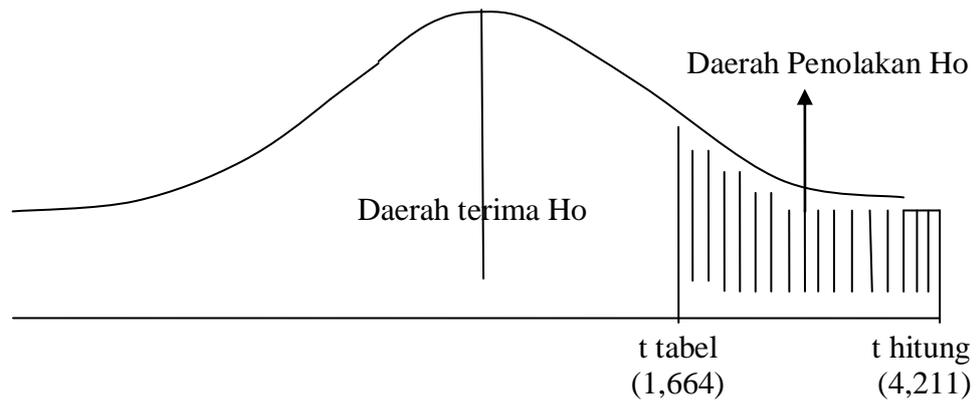
H₀ : variabel Kesehatan Pekerja(X₂) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y).

H₁ : variabel Kesehatan Pekerja (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y).

Hasil diperoleh t_{hitung} sebesar $4.211 >$ dari t_{tabel} sebesar 1.664 maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel

Kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan bagian produksi pabrik I pada PT. Petrokimia Gresik.

Gambar: Kurva Uji T Variabel Kesehatan Kerja (X2)



Uji Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0, mengenai analisis pengaruh secara simultan dapat disajikan dalam tabel 5.11, sebagai berikut:

Tabel: Hasil Uji F, ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.366	2	2.683	26.028	.000 ^b
Residual	7.834	76	.103		
Total	13.200	78			

Sumber: data primer, lampiran 11 (data diolah)

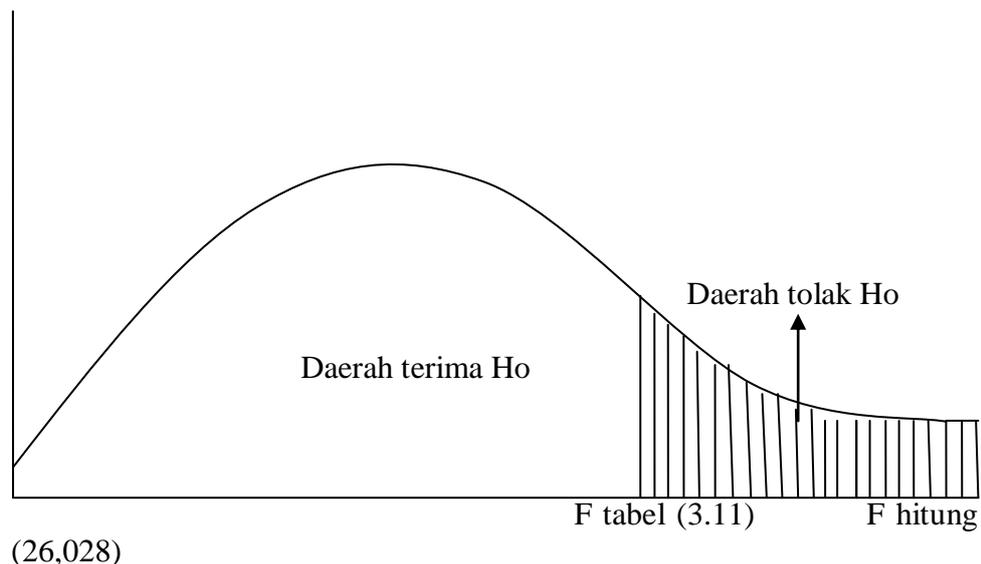
Langkah-langkah pengujian:

1. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$
Artinya, variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Y.
 $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$
Artinya, variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.
2. F tabel (df pembilang/ k ; df penyebut / n – k – 1)
F tabel (2 ; 79) = 3.11
3. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu :
 - a. Bila F hitung ≥ 3.11 , maka H_0 ditolak
 - b. Bila F hitung < 3.11 , maka H_0 diterima.

$$c. F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)} = 26.028$$

Diketahui $F_{hitung} = 26.028 > F_{tabel} = 3.11$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5 persen dengan df pembilang 2 dan df penyebut 79 yang berarti signifikan (berpengaruh bermakna), sehingga secara simultan variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan bagian produksi pabrik I pada PT. Petrokimia Gresik.

Gambar Kurva Uji F



Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel: Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.391	.32107

Sumber: data primer, lampiran 11 (data diolah)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja) dengan variabel tak bebas Kepuasan Karyawan(Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.638.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja dengan variabel Kepuasan Karyawan(Y) adalah besar yaitu sebesar 63.8%.

Nilai korelasi parsial (r) menunjukkan berapa erat hubungan antara variabel bebas yang meliputi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial terhadap variabel terikat Kepuasan karyawan.

Tabel: Nilai Koefisien Korelasi Parsial

Variable	R	r ²	Dalam Persentase (%)
Keselamatan kerja (X ₁)	0,384	0,147	14,7%
Kesehatan kerja(X ₂)	0,435	0,189	18,9%

Sumber: data primer, lampiran 11 (data diolah)

Berdasarkan data yang didapat dilihat pada Tabel 5.13 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (r²) terbesar adalah untuk variabel kesehatan kerja sebesar 18,9%, artinya secara parsial variabel kesehatan kerja (X₂) memberikan pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan karyawan dengan nilai prosentase hubungan sebesar 18,9%. Sedangkan yang memberikan pengaruh yang terkecil terhadap Kepuasan karyawan adalah variabel keselamatan kerja (X₁) yaitu sebesar 14,7%. artinya secara parsial variabel keselamatan kerja (X₁) memberikan pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan karyawan dengan nilai prosentase hubungan sebesar 14,7%

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F diketahui bahwa keselamatan (X₁), Kesehatan (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Pengaruh keselamatan (X₁), Kesehatan (X₂) terhadap Kepuasan karyawan (Y) menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi keselamatan kerja (X₁), kesehatan (X₂) yang baik maka semakin tinggi Kepuasan kerja. Dengan keselamatan kerja dan kesehatan yang diberikan meningkatkan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kepuasan karyawan (Y) sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel Keselamatan kerja (X₁), Kesehatan kerja (X₂) sedangkan sisanya 59,3% dijelaskan oleh faktor lain, hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada Keselamatan kerja (X₁), Kesehatan kerja (X₂) akan mempengaruhi Kepuasan Karyawan (Y), yang artinya semakin tinggi Keselamatan kerja (X₁), Kesehatan kerja (X₂), maka semakin besar Kepuasan Karyawan (Y).

Keselamatan Kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik Bagian Produksi Pabrik I, artinya jika Keselamatan kerja yang meliputi program Kartu stop, P2K3, Safety Permit, Training Keselamatan dan kesehatan kerja, dan APD maka berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan . Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi Keselamatan kerja sebesar 0.351 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,631.

Kesehatan Kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Petrokimia Gresik bagian produksi pabrik I, artinya jika kesehatan kerja yang meliputi program MCU, Sosialisasi HIV/AIDS,

Pengukuran Lingkungan dan Pemeliharaan Kesehatan maka berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi kesehatan kerja sebesar 0.408 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4.211.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab V di muka, maka kesimpulan yang dapat diambil secara singkat adalah sebagai berikut: 1) Variabel Keselamatan kerja di terima dan menunjukkan hasil yang positif terhadap kepuasan karyawan yang artinya keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Petrokimia Gresik bagian Produksi Pabrik I. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dimana t_{hitung} variabel keselamatan kerja sebesar 3,631 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,664. 2) Variabel Kesehatan kerja di terima dan menunjukkan hasil yang positif terhadap kepuasan karyawan yang artinya kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Petrokimia Gresik bagian Produksi Pabrik I. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dimana t_{hitung} variabel keselamatan kerja sebesar 4,211 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,664. 3) Variabel Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Petrokimia Gresik bagian produksi pabrik I. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dimana F_{hitung} sebesar 26,028 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.11

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut: 1) Keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan, yang artinya pelaksanaan program keselamatan kerja yang baik dan tepat sasaran terhadap karyawan akan berdampak positif terhadap kepuasan, begitupun sebaliknya, jika pelaksanaan program keselamatan kerja tidak sesuai prosedur yang ada maka kepuasan karyawan akan menurun yang berdampak pula terhadap menurunnya kinerja karyawan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan serta keselamatan karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program keselamatan kerja serta melakukan pengawasan pemakaian alat pelindung diri (ADP) di lapangan serta pemberian sanksi yang keras bagi karyawan yang melanggar prosedur kerja yang sudah ditetapkan, sehingga dapat mengurangi angka kecelakaan dan kematian serta dapat meningkatkan produktivitas bekerja secara maksimal. Dengan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan hasil produksi perusahaan. 2) Kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dan juga merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan. Dimana setiap pelaksanaan program kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Sehingga diharapkan perusahaan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan program pemeliharaan kesehatan karyawan serta pengukuran lingkungan kerja sehingga dapat sangat mengurangi penyakit kerja. Begitupun sebaliknya apabila pemeliharaan dan pengukuran lingkungan kerja semakin tidak

dipertimbangkan akan sangat berdampak negative terhadap kepuasan karyawan sehingga berdampak pula terhadap kinerja karyawan produksi. 3) Diharapkan perusahaan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program keselamatan kerja maupun pelaksanaan program kesehatan kerja, sehingga dapat meminimalisir dampak kecelakaan dan penyakit kerja pada PT. Petrokimia Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Rika Ampuh Hadiguna. (2009). *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk Efisiensidan Efektifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Muhammad Sabir. (2009). *Modul Menerapkan Prosedur Kesehatan*.
- Kusuma J.I. (2010). *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Shafiqah Adia. (2010). *Gema budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*. <http://www.4antum.wordpress.com/2010/1/14/gema-budaya-k3.html>. Tanggal akses: 6 Oktober 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Triton, (2006). *SPSS 13.0 Terapan: Riset statistik parametric*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marihot Tua Efendi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Indeks, Jakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Bohlander dan Snell. (2010). *Principle of human resource management*. Canada : Nelson Education. Ltd
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bambang Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Sadili Samsudin, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veltzhal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- Tim Mitra Bestari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Mathis, Robert L. Jackson John, H. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. Alih Bahasa. Jakarta : kelompok Gramedia.
- Nanang Martono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisa isi dan Analisis data sekunder*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.