

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim)**

**Aulia Nur Amalita
Hamidah Nayati Utami
Yuniadi Mayowan**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : aulia.nuramalita@yahoo.com

ABSTRACT

This study purposed to describes the effect of occupational safety and health program on job satisfaction, explain the influence of occupational safety and health on employee performance, and explain the influence of job satisfaction on employee performance. This study applied a quantitative approach with explanatory research. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The population in this research were 672 employees compartment operation I and II PT Pupuk Kaltim. Samples are taken 87 respondents with simple random sampling. This research using descriptive and path analysis. Based on the results of analysis indicate that occupational safety and health program improved employee performance through fulfill job satisfaction.

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

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan menjelaskan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, menjelaskan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian penjelasan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 672 karyawan kompartemen operasi I dan II PT Pupuk Kaltim. Sampel yang diambil sebanyak 87 responden dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Kata Kunci : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja saat ini menjadi kewajiban dan kebutuhan perusahaan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja. Menurut Rivai (2004:411), keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

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. Adanya penggunaan teknologi yang canggih membawa dampak positif yaitu memberikan kemudahan produksi perusahaan tersebut. Namun dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak terampil dalam pengoperasian alat-alat sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu diperlukan ketelitian dan kewaspadaan dalam mengoperasikan alat-alat penunjang perusahaan. Kecelakaan kerja yang terjadi tidak saja menimbulkan korban jiwa tetapi dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya merusak lingkungan yang berdampak pada perusahaan.

Tanggung jawab perusahaan akan keselamatan dan kesehatan kerja ditunjukkan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimaksudkan untuk menentukan standar yang jelas untuk keselamatan kerja bagi semua karyawan sehingga mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas. Program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hayes *et al* dalam Sari (2012:137) mengatakan apabila program keselamatan dan kesehatan kerja telah dilaksanakan secara optimal maka hal itu dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu tujuan kepuasan untuk mendapatkan komitmen karyawan yang dampaknya mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. 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.”

PT Pupuk Kaltim adalah produsen pupuk urea terbesar di Indonesia, disamping produsen amoniak dan pupuk NPK. Pupuk Kaltim sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk domestik untuk pupuk bersubsidi maupun non subsidi. Dalam kegiatannya, Pupuk Kaltim sangat menekankan pentingnya menjalankan sebuah industri yang ramah lingkungan dan dapat memberi nilai tambah bagi masyarakat sekitar. Pupuk Kaltim merupakan anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia (Persero).

Pada tahun 2008, Pupuk Kaltim memperoleh penghargaan *Five Star Health and Safety Management System Audit* dari Lembaga British Safety Council, Inggris setelah berhasil mencatat pencapaian *zero accident* (hari tanpa kecelakaan kerja) sebanyak 21.929.128 jam kerja. Hampir pada keseluruhan kegiatan yang dilakukan secara khusus dirancang dan dilengkapi dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang dijalankan mengikuti ketentuan yang ditetapkan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan untuk pengendalian resiko kerja demi terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

(sumber : www.pupukkaltim.com)

2. KAJIAN PUSTAKA

Program Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Kondisi lingkungan yang aman membuat karyawan bekerja dengan aman, nyaman, semangat, dan dapat bekerja maksimal sehingga memberikan hasil yang memuaskan. Menurut Husni (2005:136) keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Kecelakaan merupakan suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan kegiatan perusahaan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Program Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan program yang memperhatikan kesehatan karyawan yang dapat terganggu oleh kegiatan perusahaan. Mangkunegara (2013:95) mengatakan setiap orang memerlukan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat kerja. Perusahaan menjamin kesehatan kerja demi berjalannya kegiatan

perusahaan dengan efektif dan efisien. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi kepada karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Kuswadi (2005:13), “kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya”. Luthan (2006:243) mengatakan “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

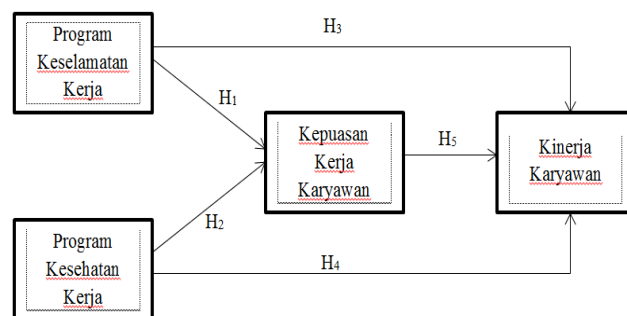
Kepuasan kerja tergantung pada yang diharapkan atau diinginkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan apa yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:77) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi”. Sehingga kepuasan kerja karyawan tersebut perlu diperhatikan demi mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja. Sehingga hasil pekerjaan dapat disesuaikan dengan standar yang ada.

Penerapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan sekaligus mengetahui besarnya penyimpangan kinerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan membandingkan hasil kinerja yang aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu standar kinerja diperlukan sebagai tolak ukur bagi kinerja karyawan yang akan di evaluasi.

Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber : data diolah, 2015

- H₁ : Variabel program keselamatan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y₁).
- H₂ : Variabel program kesehatan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y₁).
- H₃ : Variabel program keselamatan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y₂).
- H₄ : Variabel program kesehatan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y₂).
- H₅ : Variabel kepuasan kerja karyawan (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y₂).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut singarimbun (2006:5) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan, dengan menggunakan sampling acak sederhana.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing analisis.

a. Analisis deskriptif.

Menurut Arikunto (2013:282) analisis deskriptif adalah data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komparatif atau eksperimen yang diolah. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item masing-masing variabel. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun angka presentase.

b. Analisis Jalur (Path).

Robert D. Retherford dalam Sarwono (2007:1) mengatakan analisis jalur atau Path adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda apabila variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara langsung dan tidak langsung. Dalam analisis jalur terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara untuk mengetahui pencapaian sasaran melalui variabel antara atau bisa langsung kesasaran akhir. Model dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu program keselamatan kerja (X_1) dan program kesehatan kerja (X_2), variabel antara (*intervening*) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y_1), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y_2). Salah satu indikator validitas analisis jalur yaitu koefisien determinasi total. Besarnya koefisien determinasi total menunjukkan informasi yang terkandung dalam data yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan *error*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN
Pembahasan analisis deskriptif

Berikut adalah hasil analisis deskriptif.

Tabel 1. Penjelasan Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	Item	Mean Indikator	Grand Mean
Program Keselamatan Kerja (X_1)	Perlindungan Tenaga Kerja	1. Ketersediaan alat perlindungan diri dalam melaksanakan pekerjaan 2. Identifikasi bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja 3. Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala 4. Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berkala	4,22	4,19
	Jaminan Tenaga Kerja	1. Jamsostek diterapkan sesuai dengan standar 2. Terdapat kompensasi untuk kecelakaan kerja 3. Santunan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja	4,26	
	Prosedur Keselamatan Kerja	1. Prosedur menghadapi keadaan darurat 2. Prosedur penggunaan peralatan perlindungan diri 3. Prosedur menghadapi insiden 4. Prosedur rencana pemulihan keadaan darurat	4,1	
Program Kesehatan Kerja (X_2)	Bantuan Penyesuaian Diri	1. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja 2. Pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja 3. Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan khusus	4,16	4,29
	Perlindungan Tenaga Kerja	1. Tersedianya asuransi kesehatan 2. Cek kesehatan berkala 3. Pertolongan pertama pada kecelakaan	4,4	
	Peningkatan Kesehatan	1. Pelaksanaan olahraga rutin 2. Tersedianya sarana olahraga	4,2	
	Pengobatan Bagi Tenaga Kerja Yang Sakit	1. Adanya fasilitas kesehatan bagi karyawan 2. Pertanggung jawaban penyakit akibat kerja	4,4	
Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1)	Gaji	1. Gaji yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup 2. Gaji sesuai dengan pekerjaan dan standar perusahaan	3,95	4,10
	Pekerjaan itu sendiri	1. Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan 2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	4,2	
	Rekan Kerja	1. Hubungan antar rekan kerja yang menyenangkan 2. Rekan kerja dapat membantu pekerjaan	4,3	
	Atasan	1. Hubungan terhadap atasan yang baik 2. Atasan memberikan arahan pekerjaan	4,2	
	Promosi	1. Adanya kesempatan peningkatan karir yang adil 2. Proses promosi dilakukan secara terbuka	3,85	
	Lingkungan Kerja	1. Kondisi tempat kerja yang kondusif 2. Tempat kerja yang aman	4,15	
Kinerja Karyawan (Y_2)	Jumlah Pekerjaan	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar	4,2	4,26
	Kualitas Pekerjaan	1. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan	4,2	
	Ketepatan waktu	1. Penyelesaian tugas yang tepat waktu 2. Memanfaatkan waktu dengan baik	4,15	
	Kehadiran	1. Kehadiran tepat waktu 2. Tingkat absen rendah	4,4	
	Kemampuan Kerja Sama	1. Kemampuan kerja sama dengan atasan 2. Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja	4,35	

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1 dalam variabel program keselamatan kerja dapat diketahui bahwa rata-rata indikator pertama tentang perlindungan tenaga kerja sebesar 4,22. Indikator kedua tentang jaminan tenaga kerja diketahui rata-rata sebesar 4,26. Indikator ketiga tentang prosedur keselamatan kerja diketahui rata-rata sebesar 4,1. Rata-rata dari variabel program keselamatan kerja (X_1) sebesar 4,19 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pupuk Kaltim telah memberikan keselamatan kerja yang baik dan sesuai peraturan bagi karyawan.

Dalam variabel program kesehatan kerja dapat diketahui bahwa rata-rata indikator pertama tentang bantuan penyesuaian diri sebesar 4,16. Indikator kedua tentang perlindungan tenaga kerja diketahui rata-rata sebesar 4,4. Indikator ketiga tentang peningkatan kesehatan diketahui rata-rata sebesar 4,2. Indikator keempat tentang pengobatan bagi tenaga kerja yang sakit diketahui rata-rata sebesar 4,4. Rata-rata dari variabel program kesehatan kerja (X_2) sebesar 4,29 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pupuk Kaltim telah memberikan program kesehatan kerja yang baik dan sesuai peraturan bagi karyawan.

Dalam variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa rata-rata indikator pertama tentang gaji sebesar 3,95. Indikator kedua tentang pekerjaan itu sendiri diketahui rata-rata sebesar 4,2. Indikator ketiga tentang rekan kerja diketahui rata-rata sebesar 4,3. Indikator keempat tentang atasan diketahui rata-rata sebesar 4,2. Indikator kelima tentang promosi diketahui rata-rata sebesar 3,85. Indikator keenam tentang lingkungan kerja diketahui rata-rata sebesar 4,15. Rata-rata dari variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) sebesar 4,10 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pupuk Kaltim telah memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Dalam variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa rata-rata indikator pertama tentang jumlah pekerjaan sebesar 4,2. Indikator kedua tentang kualitas pekerjaan diketahui rata-rata sebesar 4,2. Indikator ketiga tentang ketepatan waktu diketahui rata-rata sebesar 4,15. Indikator keempat tentang kehadiran diketahui rata-rata sebesar 4,4. Indikator kelima tentang kemampuan kerja sama diketahui rata-rata sebesar 4,35. Rata-rata dari variabel kinerja karyawan (Y_2) sebesar 4,26 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Pupuk Kaltim tergolong baik.

Pembahasan analisis jalur

Berikut ini adalah penjelasan dari hasil analisis pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Substruktural 1

Variabel Bebas	Standardized Coefficients	Sig.	Ket.
	Beta		
X_1	0,477	0,000	Sig.
X_2	0,339	0,003	Sig.
Variabel Terikat Y_1 R : 0,771 R Square : 0,595			

Sumber : data diolah, 2015

- i. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial program keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,477 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1).
- ii. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial program kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,339 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$), maka secara parsial variabel program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1).

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Substruktural 2

Variabel Bebas	Standardized Coefficients	Sig.	Ket.
	Beta		
X_1	0,270	0,038	Sig.
X_2	0,279	0,025	Sig.
Y_1	0,272	0,020	Sig.
Variabel Terikat Y_2 R : 0,747 R Square : 0,558			

Sumber : data diolah, 2015

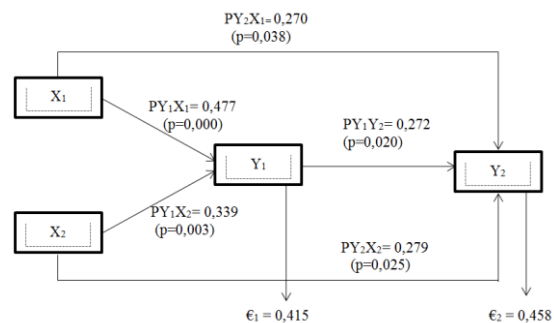
- iii. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial program keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,270 dengan nilai signifikan sebesar 0,038 ($0,038 < 0,05$), maka secara parsial variabel program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2).
- iv. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial program kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,279 dengan nilai signifikan sebesar 0,025 ($0,025 < 0,05$), maka secara parsial variabel program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).
- v. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial kepuasan kerja karyawan (Y_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,272 dengan nilai signifikan sebesar 0,020 ($0,020 < 0,05$), maka secara parsial variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Pengaruh Tidak Langsung

Besarnya pengaruh secara tidak langsung antara program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar $(0,339) \times (0,272) = 0,092208$ atau dibulatkan menjadi 0,092. Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0,129 daripada pengaruh secara tidak langsung program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0,092.

Dilihat dari perhitungan pengaruh secara tidak langsung bila dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, maka dapat dilihat hubungan program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) lebih tinggi pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,270 dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,129. Hubungan program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) lebih tinggi

pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,279 dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,092. Model akhir dari analisis jalur baik persamaan jalur pertama maupun persamaan jalur kedua adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Model Analisis Jalur Keseluruhan

Sumber : data primer diolah, 2015

Pengaruh Total

Berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara total program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja karyawan (Y_1) yaitu sebesar 0,749. Pengaruh secara total program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja karyawan (Y_1) yaitu sebesar 0,611.

Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dan data penelitian diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) di kedua persamaan. Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 82,1%, hal ini menjelaskan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari keempat variabel yang diteliti adalah sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Pembahasan

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

Variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,477 dengan signifikansi sebesar 0,000. 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 ($0,000 < 0,05$). Kecelakaan kerja yang dapat dikurangi memungkinkan 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.

Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁)

Variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,339 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 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. 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).

Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,270 dengan signifikan sebesar 0,038. 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 ($0,038 < 0,05$). Program keselamatan kerja sebagai bentuk pemeliharaan lingkungan kerja yang aman dan terhindar dari bahaya yang dapat terjadi dalam kegiatan perusahaan.

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.

Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,279 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 ($0,025 < 0,05$). 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.

Menurut penelitian yang dilakukan pada PT Pupuk Kaltim, program kesehatan kerja 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. 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.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Variabel kepuasan kerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,272 dengan signifikan sebesar 0,020. 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 ($0,020 < 0,05$). Fasilitas yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. 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.

Robbins (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.

Pengaruh Secara Tidak Langsung antara Program Keselamatan Kerja (X_1) dan Program Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1)

Hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur yang menunjukkan secara parsial program keselamatan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,477 terhadap kepuasan kerja karyawan dan berpengaruh sebesar 0,270 terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk program kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,339 terhadap kepuasan kerja karyawan dan berpengaruh sebesar 0,279 terhadap kinerja karyawan sedangkan pengaruh kepuasan kerja karyawan sebesar 0,272 terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan daripada terhadap kinerja karyawan dan lebih besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan daripada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui terdapat beberapa pengaruh langsung dari keempat variabel, dengan menggunakan analisis jalur maka hubungan tersebut dapat ditambahkan dengan hubungan tidak langsung antara program keselamatan kerja (X_1) dan program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja karyawan (Y_1). Dari analisis jalur diperoleh hasil bahwa program keselamatan kerja

(X_1) dan program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja karyawan (Y_1). Program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu aspek yang penunjang yang layak didapatkan karyawan selagi bekerja untuk mendapatkan kepuasan tertentu sehingga karyawan dapat berkinerja dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar dalam pekerjaan yang dilakukan. Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja terlihat dari semangat kerja yang kurang, sering absen, cepat bosan, dan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, prestasi kerja yang lebih dan kinerja yang baik. Hayes *et al* dalam Sari (2012:137) mengatakan apabila program keselamatan dan kesehatan kerja telah dilaksanakan secara optimal maka hal itu dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah sesuai dengan kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program keselamatan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan erpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. PT Pupuk Kaltim dapat menjaga program keselamatan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. PT Pupuk Kaltim juga dapat lebih memperhatikan sosialisasi keselamatan kerja karena merupakan hal yang kurang diperhatikan. PT Pupuk Kaltim dapat lebih memperhatikan pelaksanaan sosialisasi keselamatan kerja demi terciptanya keamanan kerja yang baik.
2. Program kesehatan kerja pada PT Pupuk Kaltim telah dilaksanakan dengan baik, dengan jaminan kesehatan karyawan dan perlindungan karyawan yang tergolong tinggi. PT Pupuk Kaltim juga dapat lebih memperhatikan pelaksanaan olahraga rutin demi mendapatkan karyawan yang sehat dan bugar demi terjaganya kesehatan karyawan.
3. PT Pupuk Kaltim sebaiknya memperhatikan kepuasan karyawan dalam peningkatan karir yang adil karena data tersebut merupakan yang kurang diperhatikan. PT Pupuk Kaltim dapat memberikan kesempatan karyawan dalam peningkatan karir sehingga dapat lebih memberikan kepuasan kerja karyawan.
4. Kinerja karyawan PT Pupuk Kaltim tergolong baik dengan semangat kerja yang baik pula. PT Pupuk Kaltim dapat memperhatikan penyelesaian tugas tepat waktu oleh karyawan.
5. Dalam hal peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja disarankan karyawan dapat bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan terhindar dari macam bahaya kerja yang dapat terjadi.
6. Perlunya peningkatan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta : PT ElexMedia Komputindo

Luthan. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta : ANDI

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta ; Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia

Sari, Oci Novita. 2012. *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables*. *American Journal of Ecoomics*. Special Issue : 136-140.

Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset

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

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. *Tentang Keselamatan Ke*