

PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PENGATURDISTRIBUSI MAKASSAR

Syafaruddin¹⁾ Amelia Rezky Septiani Amin²⁾

¹⁾Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : mmsyafar@gmail.com

²⁾Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : vivi_rezky@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to partially analyze the influence of occupational health and occupational safety (K3) on the satisfaction of work care workers. The object of this research is employees at PT. PLN (Persero) Makassar Distribution Regulatory Area with a population of 56 employees who are also respondents in this study. The technique of collecting data is through questionnaires distributed to respondents, interviews and field observations. The research variables are occupational health and safety (K3) (X) and job satisfaction (Y). This study used descriptive analysis and simple regression analysis with quantitative approach, and to test its reliability level using Cronbach's Alpha. Hypothesis testing using Partial Test (T Test) with a significance level of 10%. Researchers used SPSS version 22. The results of this study stated that Occupational health and safety affects employee job satisfaction.

Keywords: Theory of Human Resources, Occupational Health and Safety (K3), Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar dengan populasi berjumlah 56 pegawai yang sekaligus responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, wawancara dan observasi lapangan. Adapun variabel penelitian adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) dan kepuasan kerja (Y). penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana dengan pendekatan kuantitatif, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dengan taraf signifikansi 10%. Peneliti menggunakan alat bantu SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjapegawai.

Kata kunci : Teori Sumber Daya Manusia, Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) dan Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan system pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan dari program kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang penting karena sangat terkait dengan kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kecelakaan saat kerja sering terjadi akibat kelalaian manusia, melanggar aturan yang sudah ditetapkan K3 sebagai standar aturan keselamatan kerja. Pada tahun 2008 silam telah terjadi kecelakaan akibat produksi di pabrik gula kawasan industry cilacap, korban adalah karyawan yang bekerja di tempat penggilingan bahan gula, akibat kelalaian mematikan mesin giling dan tewas. Hanya karena lupa dengan hal yang sepele akan menjadi vatal karena tidak mematuhi standar (K3). Di kodus juga terjadi kecelakaan kerja pada kontruksi bahan bangunan yang lupa karena tidak membawa peralatan pengaman, akhirnya korban terjun dari lantai 2 saat bekerja. Kecelakaan seperti

ini bisa diminimalisir apabila pekerja menaati program kesehatan dan keselamatan kerja yang sudah di rancang (K3) dibagian keselamatan kerja (Koran Meteor, 24 Mei 2008, hal 13).

Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah tidak asing lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Filosofi kesehatan dan keselamatan kerja dalam memandang setiap pegawai memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami oleh manajemen maupun pegawai. Karena itu perlu ditanamkan jiwa bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bentuk keutuhan pegawai. Adanya program ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.”

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2000:4).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2002:10).

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. (Hasibuan, 2003:244).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Edwin B. Flippo dalam Suwatno & Priansa (2013:30) fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut :

- 1) Fungsi Manajerial yang meliputi :
 - a) Perencanaan, berarti melakukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b) Pengorganisasian, Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.
 - c) Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 - d) Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.
- 2) Fungsi Teknis yang meliputi :
 - a) Pengadaan, merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.
 - b) Pengembangan, ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - c) Kompensasi, Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa/imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.
 - d) Pengintegrasian, merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.
 - e) Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung.

- f) Pensiun Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Tujuan Organisasional, Tujuan ini terkait dengan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap pengolahan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi.
- 2) Tujuan Sosial, Pengolahan sumber daya manusia akan memberi dampak positif terhadap kesejahteraan sosial melalui pemanfaatan tenaga lokal untuk mengisi lowongan kerja.
- 3) Tujuan Fungsional, Tujuan fungsional ini terkait dengan kontribusi departemen sumber daya manusia pada setiap departemen dalam organisasi, yaitu dengan menyediakan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan setiap departemen.
- 4) Tujuan Personal, Tujuan ini terkait dengan kepentingan setiap individu dalam organisasi. Tiap anggota organisasi memiliki kepentingan yang berbeda yang hendak mencapai melalui aktifitasnya dalam organisasi seperti: kompensasi, pengembangan karir dan lain-lain.

d. Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:120), Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.

Menurut Buntarto (2015:4), Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

- 1) Tujuan Pelayanan Kesehatan Kerja
 - a) Memberi bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian dari, baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja.
 - b) Melindungi tenaga kerja dari setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.
 - c) Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani), dan kemampuan fisik tenaga kerja.
 - d) Memberikan pengobatan dan perawatan, serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

e. Pemeriksaan Kesehatan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/MEN/1980 mengatur tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja, yang meliputi pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan kesehatan secara berkala, dan pemeriksaan kesehatan khusus. Masing-masing jenis pemeriksaan dijelaskan berikut ini:

- 1) Pemeriksaan Kesehatan Sebelum Kerja (*Pre-employment Health Examination*)

Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter sebelum seseorang diterima untuk melakukan pekerjaan. Tujuan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja adalah agar tenaga kerja yang diterima berada dalam kondisi kesehatan yang setinggi-tingginya, cocok untuk jenis pekerjaan yang akan dilakukan sehingga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan dan tenaga kerja lainnya dapat dijamin.

- 2) Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala (*Periodical Health Examination*)

Pemeriksaan kesehatan secara berkala adalah pemeriksaan kesehatan pada periode waktu tertentu terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh dokter. Pemeriksaan kesehatan berkala dimaksudkan untuk mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja sesudah berada dalam pekerjaannya, serta menilai kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan seawal mungkin yang perlu dikendalikan dengan usaha-usaha pencegahan.

- 3) Pemeriksaan Kesehatan Khusus

Pemeriksaan ini dimaksudkan untuk menilai adanya pengaruh dari pekerjaan tertentu terhadap tenaga kerja atau golongan tenaga kerja tertentu. Pemeriksaan kesehatan khusus dilakukan terhadap:

- a) Tenaga kerja yang pernah mengalami kecelakaan atau penyakit yang memerlukan perawatan lebih dari 2 minggu.
- b) Tenaga kerja berusia di atas 40 tahun, tenaga kerja wanita, tenaga kerja cacat, dan tenaga kerja muda yang melakukan pekerjaan tertentu.
- c) Tenaga kerja yang terdapat dugaan tertentu mengenai gangguan kesehatannya sesuai dengan kebutuhannya.

f. Keselamatan Kerja

Menurut Buntarto, (2015:1) Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhidar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja.

Menurut Mondy (2008), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Tujuan Keselamatan Kerja

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- 3) Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

g. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Mathis dan Jackson, (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Mangkunegara (2002:165) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

h. Kepuasan Kerja

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 (Robbins, 2003:78).

Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001:224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

1) Teori Kepuasan Kerja

a) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang mengajukan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakepuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

b) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

2) Mengukur Kepuasan Kerja

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins, 2003:73), sebagai berikut:

- a) *Single global rating*, yaitu tidak dengan minta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” (Sangat Puas) dan “*Highly Dissatisfied*” (Sangat Tidak Puas).
- b) *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditanamkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

3. METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Jumlah dari keseluruhan obyek pengganti karyawan yang menjadi responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar yang berjumlah 56 orang pegawai. Sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti sebagai responden. Karena jumlah populasi yang terbatas yaitu 56 orang, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian atau sampel total yaitu :

$$\text{Perhitungan sampel menurut slovin} = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2}$$

Dimana N :Jumlah Populasi
 α : Tingkat Signifikasi (10%)

$$\begin{aligned} \text{Maka di dapat hasil} &= \frac{56}{1 + 56 (0,01)} \\ &= \frac{56}{1 + 0,56} \\ &= \frac{56}{1,56} \\ &= 35,89 \text{ (dibulatkan menjadi 36).} \end{aligned}$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 36 responden.

Metode penelitian yang digunakan adalah sampel secara acak (*random sampling*) yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian.

Analisis deskriptif mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Adapun rumusan analisis regresi sederhana berikut ini:

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 X = Standar *error*

$$Y = a + bX + e$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyangkut jenis kelamin serta latar pendidikan terakhir. Lebih jelasnya di urai sebagai berikut :

1) Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1. | Laki-Laki | 22 | 61,1% |
| 2. | Perempuan | 14 | 38,9% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (61.11%). Hal ini menunjukkan untuk pekerjaan-pekerjaan di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar banyak dikerjakan oleh laki-laki karena membutuhkan keterampilan laki-laki seperti memperbaiki mesin, pekerjaan lapangan dan lain-lain.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Usia Responden

| No. | Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1. | 20 s.d 29 | 14 | 38,9% |
| 2. | 30 s.d 39 | 17 | 47,2% |
| 3. | 40 s.d 49 | 4 | 11,1% |
| 4. | >50 | 1 | 2,8% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menurut usia diketahui bahwa sebagian besar memiliki tingkat usia 30-39 Tahun sebanyak 17 orang (47,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 36 pegawai PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar memiliki usia produktif, sehingga masih besar peluang menjalankan tugas dilapangan.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan posisi terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

| No. | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------|--------------|-----------|------------|
| 1. | SMA/SMK | 22 | 61,1% |
| 2. | Diploma (D3) | 6 | 16,7% |
| 3. | Sarjana (S1) | 8 | 22,2% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan formal SMA/SMK yaitu sebanyak 22 orang (61,1%), sedangkan D3 sebanyak 6 orang (16,7%) dan S1 sebanyak 8 orang (22,2%). Melihat pendidikan terakhir pegawai mayoritas berpendidikan formal SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar sebagian telah memiliki pendidikan yang tinggi.

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4 berikut ini menyajikan hasil ujideskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Pengalaman Kerja Responden

| No. | Pengalaman Kerja | Frekuensi | Persentase |
|--------|------------------|-----------|------------|
| 1. | 1 s.d 5 | 15 | 41,7% |
| 2. | 6 s.d 10 | 14 | 38,9% |
| 3. | 11 s.d 15 | 3 | 8,3% |
| 4. | 16 s.d 19 | 3 | 8,3% |
| 5. | >20 | 1 | 2,8% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun sebanyak 15 orang (41,7%). Responden yang memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang (38,9%), 11-15 tahun sebanyak 3 orang (8,3%), 16-19 Tahun sebanyak 3 orang (8,3%) dan lebih dari 20 tahun sebanyak 1 orang (2,8%). Semakin lama masa kerja pegawai pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan disajikan tentang item-item penelitian yang terdiri dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y).

1) Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Sedangkan Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada penelitian ini diukur dengan 6 pernyataan, dimana masing-masing pernyataan responden dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Frekuensi Item Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

| No. | Item | Jawaban Responden (Skor) | | | | | | | | | | Jumlah | Statistik Mean | |
|--------------------|------|--------------------------|-------|-------|-------|--------|------|--------|------|---------|----|--------|-------------------|--------|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | | |
| 1. | X1_1 | 22 | 61.1% | 13 | 36.1% | 1 | 2.8% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.5833 |
| 2. | X1_2 | 15 | 41.7% | 16 | 44.4% | 2 | 5.6% | 3 | 8.3% | - | 0% | 36 | 100% | 4.1944 |
| 3. | X1_3 | 18 | 50.0% | 17 | 47.2% | 1 | 2.8% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4722 |
| 4. | X1_4 | 17 | 47.2% | 18 | 50.0% | 1 | 2.8% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4444 |
| 5. | X1_5 | 16 | 44.4% | 18 | 50.0% | 2 | 5.6% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.3889 |
| 6. | X1_6 | 18 | 50.0% | 16 | 44.4% | 2 | 5.6% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4444 |
| Rata-Rata Variabel | | | | | | | | | | | | | 4.4213 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pernyataan pertama tentang; setiap pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih memperoleh rata-rata sebesar 4.5833, artinya pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar dapat menerima kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya satu pegawai masih ragu memberikan tanggapan tentang kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.

Pernyataan kedua tentang; pengaturan udara di ruang kerja sudah baik dan sesuai dengan tata ruang memperoleh rata-rata sebesar 4.1944, artinya responden sudah merasakan bahwa pengaturan udara di ruang kerja sudah baik. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya dua pegawai masih ragu memberikan tanggapan tentang pengaturan udara di ruang kerja. Namun tiga pegawai tidak setuju dengan pengaturan udara di ruang kerjanya.

Pernyataan ketiga tentang; penggunaan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat pengaman di perusahaan cukup baik memperoleh rata-rata sebesar 4.4722, artinya pimpinan PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar sudah menyiapkan alat-alat pengaman saat menggunakan mesin-

mesin saat melakukan pekerjaan. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya satu pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang lengkapnya alat-alat pengaman saat bekerja.

Pernyataan keempat tentang; perusahaan menyediakan P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) memperoleh rata-rata sebesar 4.4444, artinya responden sudah merasakan bahwa selama mendapat kecelakaan dalam melakukan pekerjaan mereka selalu diberikan obat-obatan. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya satu pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang intansi tempat bekerja menyediakan obat-obatan dalam menjalankan tugas.

Pernyataan kelima tentang; kebebasan yang diberikan dalam menyusun jadwal pekerjaan memperoleh rata-rata sebesar 4.3889, artinya pegawai PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar dapat menerima kebebasan menyusun jadwal pekerjaan yang diberikan. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya dua pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang merasa tidak diberikan kebebasan dalam menyusun jadwal pekerjaan.

Pernyataan keenam tentang; kesetaraan dalam pembagian shift kerja memperoleh rata-rata sebesar 4.4444, artinya pegawai dapat menerima pembagian shift kerja. Walaupun masih ada pegawai yang memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya dua pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang pembagian shift kerja.

Dari tabel 5 di atas, tanggapan responden akan variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan rata-rata item keseluruhan sebesar 4.4213. Kesehatan dan keselamatan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan bersih, memiliki pengaturan udara di ruang kerja, menyiapkan alat-alat pengaman saat menggunakan mesin-mesin saat melakukan pekerjaan, menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, memberikan kebebasan dalam menyusun jadwal pekerjaan, dan dapat menerima pembagian shift kerja

2) Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

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. Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan 6 pernyataan, dimana masing-masing pernyataan responden dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Item | Jawaban Responden (Skor) | | | | | | | | | | Jumlah | Statistik Mean | |
|--------------------|------|--------------------------|-------|-------|-------|--------|------|--------|----|---------|----|--------|-------------------|--------|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | | |
| 1. | Y1_1 | 21 | 58.3% | 15 | 41.7% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.5833 |
| 2. | Y1_2 | 19 | 52.8% | 15 | 41.7% | 2 | 5.6% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4722 |
| 3. | Y1_3 | 21 | 58.3% | 15 | 41.7% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.5833 |
| 4. | Y1_4 | 19 | 52.8% | 17 | 47.2% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.5278 |
| 5. | Y1_5 | 15 | 41.7% | 21 | 58.3% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4167 |
| 6. | Y1_6 | 15 | 41.7% | 21 | 58.3% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4167 |
| Rata-Rata Variabel | | | | | | | | | | | | | 4.5 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pernyataan pertama tentang; saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini memperoleh rata-rata sebesar 4.5833, artinya pegawai sudah sangat senang mendapatkan pengalaman baru. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Sangat Setuju (SS).

Pernyataan kedua tentang; saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang memperoleh rata-rata sebesar 4.4722, artinya pegawai sudah sangat senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Sangat Setuju (SS). Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban kurang setuju (KS), artinya dua pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang kesenangan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.

Pernyataan ketiga tentang; saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan memperoleh rata-rata sebesar 4.5833, artinya pegawai mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Sangat Setuju (SS).

Pernyataan keempat tentang; saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan memperoleh rata-rata sebesar 4.5278, artinya pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Sangat Setuju (SS).

Pernyataan kelima tentang; cara atasan dalam memberikan pengakuan terhadap hasil pekerjaan saya memperoleh rata-rata sebesar 4.4167, artinya pegawai diberikan pengakuan oleh atasan terhadap hasil pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Setuju (S).

Pernyataan keenam tentang; cara atasan dalam memberikan teguran ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja memperoleh rata-rata sebesar 4.4167, artinya pegawai ditegur oleh atasan ketika melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Setuju (S).

Dari tabel 6 diatas, tanggapan responden akan variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata item keseluruhan sebesar 4.5. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan mendapatkan pengalaman baru, pekerjaan yang menarik dan menantang, mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan, diberikan pengakuan oleh atasan terhadap hasil kerjanya, dan ditegur oleh atasan ketika melakukan kesalahan dalam bekerja.

c. Hasil Analisis Data

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun hasil dari penelitian ini, dilihat dari tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Pengujian Regresi

| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.871 | 3.535 | |
| | K3 | .533 | .133 | .567 |

Sumber: Hasil output SPSS 22, 2018

Tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12.871 + 0.533 X$$

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 22, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 12.871, jika nilai X dianggap 0 maka nilai dari kepuasan kerja pegawai adalah sebesar sebesar 12.871 dan b artinya variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan apabila kesehatan dan keselamatan kerja (K3) meningkat satu-satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0.533 satuan dengan asumsi X konstan.

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel (n-2). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Kuesioner

| No. | Variabel | Item | r-Hitung | r-Tabel | Keterangan |
|-----|-------------------------------------|------|----------|---------|------------|
| 1. | Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) | X1 | .810 | 0.436 | Valid |
| | | X2 | .722 | 0.436 | Valid |
| | | X3 | .823 | 0.436 | Valid |
| | | X4 | .648 | 0.436 | Valid |
| | | X5 | .517 | 0.436 | Valid |
| | | X6 | .837 | 0.436 | Valid |

| | | | | | |
|----|-----------------------|----|------|-------|-------|
| 2. | Kepuasan Kerja (Y) | Y1 | .847 | 0.436 | Valid |
| | | Y2 | .806 | 0.436 | Valid |
| | | Y3 | .869 | 0.436 | Valid |
| | | Y4 | .837 | 0.436 | Valid |
| | | Y5 | .758 | 0.436 | Valid |
| | | Y6 | .825 | 0.436 | Valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa semua item indikator penelitian mempunyai r -hitung $>$ r -tabel yaitu pada taraf signifikan 1% (=0.01) dan $n = 36$ $df = n - 1$ (36-1) diperoleh r -tabel = 0.436, maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item variabel penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketetapan dari pengukurannya. Instrumen reliabel bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0.60. Jika reliabilitas kurang dari 0.60 adalah kurang baik, sedangkan 0.70 dapat diterima dan di atas 0.80 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Kesehatan dan Keselamatan Kerja | .806 | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja | .903 | <i>Reliable</i> |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar .903. Jadi, dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila t -hitung $>$ t -tabel maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil Uji t sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | | | | | |
| (Constant) | 12.871 | 3.535 | | 3.641 | .001 |
| K3 | .533 | .133 | .567 | 4.017 | .000 |

Sumber: Hasil output SPSS 22, 2018

Analisis uji-t pada tabel 10 di atas, untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) nilai t -hitung sebesar 4.017 dan nilai sig .000 berarti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Berdasarkan data di atas, variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

e. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh keterangan bahwa variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 16.139 dengan nilai signifikan yaitu sebesar .000 (tabel 10).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar yang telah di bahas serta perhitungan-perhitungan statistik yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut : Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

6. REFERENSI

- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buntarto, dkk. 2015. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Flippo B. Edwin (2013:30) dalam buku Dr. H. Suwatno. M.Si dan Donni Juni Priansa.
- Handoko. T Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 6. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilfani, G., & Nugraheni, R. (2013). *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, L. Robert dan John H, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahim, H. A. (2013). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unilever*. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, 1(04).
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, I. N. (2013). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).