

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. PANDAWA SURYA SENTOSA DI KOTA BALIKPAPAN,
KALIMANTAN TIMUR**

**Kadek Senli Bonix Suryawan
Riane J. Pio
Wehelmina Rumawas**

email: senlibonix@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 107 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for windows 24.0*

Hasil penelitian dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa : (1) tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan berdasarkan uji t bahwa nilai t_{hitung} $0,101 < t_{tabel}1,983$ dan nilai Sig $0,919 > 0,05$, dan $\beta = 0,009$; (2) ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan berdasarkan uji t bahwa nilai t_{hitung} $4,191 > t_{tabel}1,983$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$, dan $\beta = 0,009$; (3) Berdasarkan hasil uji f, bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,782 > 2,30$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen (X_1) dan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work safety and occupational health on job satisfaction at PT. Pandawa Surya Sentosa in Balikpapan City, East Kalimantan. This research uses a quantitative approach. The subjects of this study were 107 employees selected using random sampling technique. Data collection methods used is the scale of work safety, occupational health and job satisfaction. The collected data were analysed using multiple linear regression analysis using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program for Windows 24.0.

The results of the study with a confidence level of 95% showed that: (1) there was no effect of work safety on job satisfaction can be shown based on the t test that the value of count $0.101 < t$ table $1,983$ and the value Sig $0,919 > 0,05$, and $\beta = 0,009$; (2) there is a work health effect on job satisfaction can be shown based on the t test that the value of count $4.191 > t$ table $1,983$ and the value of Sig $0,000 < 0,05$, and $\beta = 0,009$; (3) Based on the results of the f test, that the F count $> F$ table ($8.782 > 2.30$) with a significant $0.000 < 0.05$, this means that the independent variables (X_1) and (X_2) simultaneously have a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Pandawa Surya Sentosa in Balikpapan City, East Kalimantan.

Keywords: Work Safety, Occupational Health, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman, dunia perusahaan konstruksi di Indonesia semakin berkembang pesat baik secara kualitas

maupun kuantitas. Setiap perusahaan konstruksi saling bersaing untuk meningkatkan dan mengembangkan produktivitas perusahaan agar lebih baik lagi.

Titik sentral dalam perusahaan adalah karyawan, definisi karyawan Menurut Undang – Undang Tahun 1999 tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang – Undang Tahun 1969 N0 14 tentang Pokok tenaga kerja, tenaga kerja adalah tiap orang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Silalahi B., 1995). Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Upaya kerja sama dengan banyak pihak dilakukan agar usaha peningkatan pengembangan ini tetap berjalan. Salah satu upaya untuk meningkatkan adalah Sumber daya manusia (karyawan) merupakan titik sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Teknologi mempermudah karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, adanya kemajuan teknologi di dalam satu perusahaan untuk menghasilkan kinerja lebih baik lagi juga harus diimbangi adanya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang sesuai dengan perusahaan tersebut. Data BPJS ketenagakerjaan pada tahun 2015

menggambarkan kasus kecelakaan kerja dari 110.285 kasus di 16.082 perusahaan dari 296.271 perusahaan yang terdaftar dengan korban yang berakibat meninggalnya tenaga kerja 530 orang, pada tahun 2016 menjadi 101.367 kasus di 17.069 perusahaan dari 359.724 perusahaan yang terdaftar dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.382 orang.

Istilah ‘Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut *Occupational Safety & Health of America* (OSHA) memiliki perspektif utama sebagai pendekatan ilmiah dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja. Pandangan ilmiah ini berusaha memahami sifat-sifat resiko yang membahayakan keselamatan orang maupun keselamatan properti di lingkungan industri manapun. Kajian ini adalah kajian multidimensi yang memiliki dasar fisika, kimia, biologi, ilmu perilaku (psikologi) yang diterapkan dalam bidang manufaktur, transportasi, penyimpanan dan penanganan bahan-bahan berbahaya dalam aktifitas sehari-hari maupun aktifitas rekreasi; OSHA, 18001:1999 (Sari, 2012). Dari definisi tersebut dapat diamati adanya uraian yang menekankan prinsip ilmiah yang mendasari Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta keilmuan dasar yang menjadi pendukungnya.

Menurut (Widodo, 2005), keselamatan dan kesehatan kerja yang secara definitif merupakan daya dan upaya yang terencana untuk mencegah terjadinya musibah kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja. Sedangkan menurut (Suma'mur, 2009), keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan pada suatu kondisi yang aman, selamat dari bahaya yang bisa mengakibatkan kerusakan dan kerugian di tempat kerja. Pendapat-pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu program perlindungan terhadap karyawan pada saat bekerja dan berada di dalam lingkungan tempat kerja dari resiko kecelakaan dan kerusakan mesin atau alat kerja untuk berusaha mencegah dan

menimbulkan atau bahkan menghilangkan sebab terjadinya kecelakaan. Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau K3 karyawan adalah sesuatu program atau prosedur yang penting dan harus dipatuhi oleh setiap pekerja di berbagai sektor, karena telah ditangani dan ditetapkan oleh badan-badan yang berkompeten. Usaha K3 selain penting untuk dipelajari tetapi juga harus diterapkan oleh pekerja dan management serta berkesinambungan.

Pengetahuan mengenai K3 harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kebijakan K3 yang telah dibuat oleh manajemen, harus diterapkan oleh karyawan. Karyawan harus dibekali pengetahuan yang menyeluruh tentang K3 agar dapat melaksanakan K3 dengan baik. Tujuan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tidak hanya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja agar terjamin keselamatannya, tetapi juga bagaimana dapat mengendalikan resiko terhadap peralatan, asset dan sumber produksi sehingga dapat dipergunakan secara aman dan efisien agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan perlindungan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tersebut dapat berjalan baik apabila seluruh unsur yang berada di perusahaan baik pihak manajemen, serikat pekerja/ serikat buruh dan tenaga kerja bersama – sama berkomitmen melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit kerja.

Perlindungan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) efektif dan efisien dapat mendorong produktifitas jika terlaksana dan diterapkan melalui sistem Manajemen K3 (SMK3), sebagaimana amanat pasal 87 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan telah dikembangkan pula pedoman SMK3 melalui peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012. Salah satu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah karyawan. Karyawan

merupakan sumberdaya penting yang ikut menentukan maju mundurnya organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, organisasi dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *job performance* yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan di moderasi oleh variabel – variabel lain seperti rewards dan sebagainya (Ivancevich dan Matteson, 2002).

Berdasarkan hubungan antara kepuasan kerja dengan *job performance* tersebut, maka karyawan yang puas cenderung memiliki produktifitas kerja yang tinggi dan produktifitas kerja akan berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi dan interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun, kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu, dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak factor, seperti upah/gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, kondisi kerja, keamanan kerja (Ivancevich dan Matteson, 2002), hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja sangat penting bagi seluruh karyawan PT. Pandawa Surya Sentosa yang berada di kota Balikpapan (Kalimantan Timur) untuk dapat meningkatkan produktivitas.

PT. Pandawa Surya Sentosa yang beralamat di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur bergerak pada bidang konstruksi kilang minyak dan pipa yang dikerjakan dengan tenaga ahli dalam bidangnya. Berdiri sejak

tahun 2007 perusahaan ini memiliki mitra kerja PT. PERTAMINA (Persero). PT. Pandawa Surya Sentosa telah dipercaya selama 10 tahun untuk mengerjakan konstruksi kilang minyak dan pipa pada PT. PERTAMINA (Persero) PT. Pandawa Surya Sentosa memberikan layanan berkualitas dengan dasar rujukan pada ISO 9001 : 2008 yang telah mendapatkan akreditasi internasional dan menerapkan kerangka kerja yang menyediakan layanan berkualitas, sumber daya manusia, peralatan, dan system terbaik.

TINJAUAN PUSTAKA

KESELAMATAN KERJA

Masalah keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting, karenanya dengan lingkungan kerja yang aman, tenang & tenang, maka orang akan bersemangat & dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya memuaskan. Keselamatan Kerja menurut (Moenir, 1983) adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang – orang yang berada didaerah/tempat tersebut baik orang tersebut pegawai/bukan pegawai dari organisasi kerja itu. Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja yang dikemukakan (Moenir, 1983) diatas factor – factor dari keselamatan kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja secara fisik
 1. Penerapan benda/barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan/mencelakakan orang – orang yang berada ditempat kerja/di sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas – batas & peringatan yang cukup.
 2. Perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat – alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kaca mat alas, sarung tangan, helm

pengamanan, pakaian anti api, sepatu, penutup telinga.

3. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan & perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPK, tabung oksigen, ambulan.

- b. Lingkungan social psikologis

Sedangkan jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan lihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai/pekerja yang meliputi:

1. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan & lingkungan social.
2. Perawatan/pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya & beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
3. Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.

KEPUASAN KERJA

Soepomo, 1985 menyatakan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha – usaha untuk menjaga buruh dari kejadian/keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan & kesusilaan dalam diri seseorang itu, karena itu melakukan pekerjaan – pekerjaan dalam suatu hubungan kerja tidak jauh dari beberapa pengertian diatas (Manulang, 1990) menjelaskan bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna baik fisik, mental maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah sesuatu usaha & aturan – aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian/keadaan yang merugikan kesehatan & kesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Adapun faktor – faktor dari kesehatan kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja secara medis
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam mengenai hal – hal sebagai berikut:
 1. Kebersihan lingkungan kerja
 2. Suhu udara & ventilasi di tempat kerja
 3. System pembuangan sampah & limbah industry
- b. Sarana kesehatan kerja tenaga kerja
Upaya –upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari:
 1. Penyediaan air bersih
 2. Sarana olahraga & kesempatan rekreasi
 3. Sarana kamar mandi & WC
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
 1. Pemberian makanan yang bergizi
 2. Pelayanan kesehatan tenaga kerja
 3. Pemeriksaan kesehatan kerja
Syarat keselamatan kerja menurut (Nasution, 1994) antara lain:
 1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja
 2. Mencegah dan mengendalikan timbul/menyebarkan kelembaban debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar matahari suara getaran
 3. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
 4. Memperoleh penerangan yang cukup dan serasi

5. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang cukup.
6. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.

Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seperti malas, rajin, produktifitas, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Marihhot 2005) Menurut pendapat (Mangkunegara, 2004), terdapat beberapa teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang. Masing-masing teori berupaya menghubungkan antara kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya, antara lain:

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini terdiri dari *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-inequity*.
 - a. *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jumlah kerja.
 - b. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, dan kesempatan untuk berprestasi.
 - c. *Comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari perbandingan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*).

- d. *Equity-inequity* adalah suatu situasi dimana jika perbandingan input-outcome dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi dirinya, dan sebaliknya ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

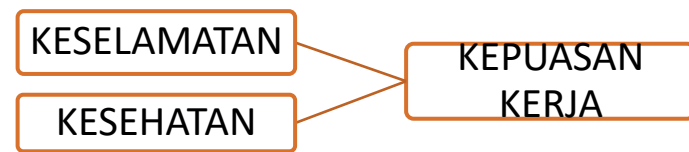
Gambaran yang lebih jelas tentang kepuasan kerja diungkapkan oleh Luthans (2006) dimana kepuasan kerja memiliki tiga dimensi yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan
- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

KERANGKA BERPIKIR

Seorang Karyawan dituntut untuk harus memahami K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan cara pencegahannya, dampak dari kecelakaan, undang-undang tentang K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), bahaya serta potensi berbahaya. Penerapan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap karyawan ini berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pandawa Surya Sentosa. Maka disusun model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

H_1 = ada pengaruh X_1 terhadap Y_1

H_2 = ada pengaruh X_2 terhadap Y_1

H_0 = Tidak ada pengaruh X_1, X_2 terhadap Y_1

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrument penelitian yang terdiri dari atas skala keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan skala kepada karyawan PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala keselamatan kerja 0,285 , kesehatan kerja 0,519 , kepuasan kerja 0,313 adapun penghitungan statistic dibantu dengan menggunakan program SPSS 24.0 *for windows*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

Berdasarkan uji t bahwa nilai t_{hitung} 0,101 < t_{tabel} 1,983 dan nilai Sig 0,919 > 0,05, dan $\beta = 0,009$ yang berarti bahwa keselamatan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Tidak mementingkan keselamatan kerja untuk mencapai kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pandawa Surya

Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

Berdasarkan uji t bahwa nilai t_{hitung} 4,191 > t_{tabel} 1,983 dan nilai Sig 0,000 < 0,05, dan β = 0,009 yang berarti bahwa kesehatan kerja (X_2) ada pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. menjadi prioritas untuk mencapai kepuasan kerja.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil uji f, bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} (8,782 > 2,30) dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti bahwa variabel independen (X_1) dan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Peneliti mengangkat 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yakni (X_1) keselamatan kerja dan (X_2) kesehatan kerja sedangkan 1 (satu) variabel terikat yakni (Y) kepuasan kerja. Adapun rumusan masalah yang diteliti oleh peneliti yakni:

- a. apakah ada pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur?
- b. apakah ada pengaruh positif dan signifikan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur?
- c. apakah ada pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur?

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat dikemukakan bahwa ada keterikatan dan berpengaruh positif yang sangat signifikan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat ditarik kesimpulan atau sebuah hipotesis sebagai berikut:

H_1 : diduga tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur

H_2 : diduga terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur

H_3 : diduga terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur
3. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur

SARAN

Saran – saran yang dapat disampaikan dari peneliti yang telah dilakukan adalah:

1. Untuk keselamatan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota

Balikpapan, Kalimantan Timur. Agar karyawan selalu memakai alat pelindung sesuai dengan SOP yang berlaku di tempat kerja.

2. Untuk kesehatan kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. lebih memberikan penyuluhan tentang cairan berbahaya dan metode kerja yang tepat untuk terhindar dari bahaya terhadap cairan ditempat kerja yang memberikan dampak penyakit bagi karyawan.
3. Untuk kepuasan kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur memberikan gaji dan insentif atau reward kepada karyawan sesuai dengan standar tenaga kerja yang berlaku agar mampu meningkatnya kerjasama baik antara karyawan dan pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, F. (2006). *Organizational Behaviour*. Tenth Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Vivin Andika Yuwono, Hekar Purwanti, Arie P dan Winong Rosari (Penerjemah) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Manulang. (1990). Pokok – pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rineka: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jurnal Vol.V. Jakarta.
- Moenir. A.S, (1983) *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*, 1th PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Sari NW. *Hubungan Perilaku dan Karakteristik Pekerja dengan Kecelakaan Kerja diBagian Produksi PT. Jaya Sentrikon Indonesia Padang*.
- Silalahi, B dan Silalahi, R 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT. Pustaka Binama Pressindo: Jakarta.
- Sepam, Iman (1983). *Hukum Pemburuan Bidang Kesejatan Kerja (Perlindungan Kerja)* Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Widodo, A. 2005. Taksonomi Tujuan Pembelajaran. *Didaktis*. 4(2), 61-69. (Jurnal, Diterbitkan. <http://www.scribd.com/doc/40213017/2005-Revisi-Taksonomi-Bloom-Didaktis>. Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, FPMIPA).