

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAINTENANCE PROJECT
PT. MEARES SOPUTAN MINING**

*IMPACT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY, JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT MAINTENANCE PROJECT PT. MEARES SOPUTAN MINING*

Oleh:
Theresa Mintje¹
Adolfina²
Genita G. Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[theminteresa@gmail.com¹](mailto:theminteresa@gmail.com)

[adolfinap@gmail.com²](mailto:adolfinap@gmail.com)

[genitagracia@gmail.com³](mailto:genitagracia@gmail.com)

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci utama dan memiliki peranan paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia yang profesional, terpercaya, dan berkompeten adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan variabel-variabel di atas karena keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining.

Kata Kunci: *keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja*

Abstract: Human resource is the main key and has a really important role in company. Each company must have realized that a professional, credible, and highly competent human resource is the key to reach their goals. Thus, in a company, employee needs to be one of the center of attention. This research's aim is to find out whether employee's health, safety and satisfaction in their jobs has an impact on their performance at the Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining. The number of sample is 32 employees. Multiple Linear Regression analysis is used in the research. The result shows that the occupational safety, health and satisfaction factors have an impact on employee's performance. Occupational Health and Safety has a significant positive impact on employee's performance. On the same hand, Job's Satisfaction is also has a significant impact on employee's performance. Company should pay attention to variables above because both have significant effect on employee's performance of Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining.

Keywords: *occupational health and safety, job satisfaction*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci utama dan memiliki peranan paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia yang profesional, terpercaya, dan berkompeten adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Data yang saya dapat dari Archi Group menunjukkan tambang emas Toka Tindung memiliki sumber daya sebesar 2,7 juta ons setara emas dan cadangan sebesar 1,3 juta ons setara emas (per 30 Juni 2014) dan sumber daya sebesar 3,5 juta ons setara emas dan cadangan 2,0 juta ons setara emas (per 30 Juni 2016), hal ini menunjukkan produksi perusahaan meningkat yang berarti kinerja karyawan perusahaan juga meningkat. Salah satu department perusahaan yang beroperasi di tambang tersebut adalah department Maintenance Project. Dalam melakukan pekerjaan karyawan maintenance project harus berhubungan langsung dengan alat-alat yang digunakan perusahaan tak terkecuali alat-alat yang berada di processing plant tempat pengolahan biji emas dengan menggunakan bahan-bahan kimia seperti sianida dan raksa serta pipa uap, pipa air, dan pipa gas yang tersebar di area pertambangan.

Karyawan sebagai aset utama perusahaan dan faktor utama dalam melakukan pemeliharaan peralatan harus diperhatikan oleh perusahaan karena dalam melakukan pekerjaannya yang berhubungan langsung dengan mesin dan peralatan serta pengaruh cuaca terhadap lingkungan kerja yang sebagian besar berada di luar ruangan tentunya memiliki resiko-resiko untuk itu harus diperhatikan kepuasan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT Meares Sopotan Mining.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT Meares Sopotan Mining.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT Meares Sopotan Mining.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian Dessler (2015:38). Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2007 dalam Arif Yusuf Hamali 2016:5).

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2002 dalam Baki Henong Sebastianus 2015), 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 Rivai (2004 dalam M. Riyan Munandar dkk 2014), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli (Wibiwo 2013 dalam Arif Yusuf Hamali 2016) : Robbins (2002), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Gibson (2000), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka.

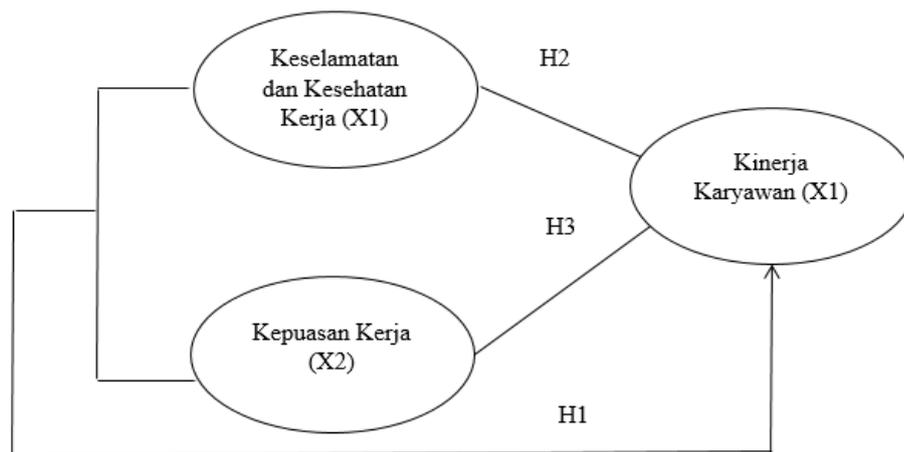
Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan hipotesis antara lain :

- H₁: Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT Meares Soputan Mining.
 H₂: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT Meares Soputan Mining.
 H₃: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT Meares Soputan Mining.



Gambar 1. Model Pemikiran Teoritis

Sumber: Kajian Teori 2017

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih Sugiyono (2016:92). Dalam penelitian ini peneliti akan berusaha menemukan bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan maintenance project di PT. Meares Soputan Mining.

Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini pada kantor PT. Meares Soputan Mining, Winuri, Likupang Timur, Minahasa Utara.

Waktu penelitian ini di lakukan pada bulan Agustus 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148). Populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan Maintenance Project PT Meares Soputan Mining.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah sampling jenuh yaitu 32 karyawan. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Sugiyono, 2016:156).

Definisi Operasional Variabel

1. 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. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Keadaan Tempat Lingkungan Kerja, Pengaturan Udara, Pengaturan Penerangan, Pemakaian Peralatan Kerja, Kondisi Fisik dan Mental Karyawan (Mangkunegara 2002).
2. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipandang penting. Indikator Kepuasan Kerja: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan Promosi, Pengawasan, Kelompok Kerja, Kondisi Kerja (Luthans 2008:141-144).
3. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Indikator Kinerja Karyawan: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian (Robbins 2006).

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dari angket atau daftar pernyataan tertulis yang akan dijawab responden, dalam hal ini Karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining yang menjadi sampel penelitian.

Metode Analisis

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

Sebuah model regresi akan bebas dari Multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heteriskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan yang lain (Ghozali,2009).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2009).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan maksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari dua (Sugiyono, 2016:277).

Pengujian Hipotesis

Uji F : ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji t : digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,927	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,822	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,820	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,899	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,837	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,875	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,870	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,870	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,933	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,870	0.3494	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,794	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,792	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,834	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,867	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,834	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,834	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,834	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,867	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,830	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,876	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.11	0,794	0.3494	0,000	0,05	Valid
	X2.12	0,838	0.3494	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,908	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,966	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,959	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,918	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,959	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,927	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,962	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,838	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,918	0.3494	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,951	0.3494	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data olahan (2017)

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan valid karena memiliki nilai tidak lebih dari nilai probabilita (sig) 0,05 (*Alpha*).

Tabel 2. Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,789
Kepuasan Kerja (X2)	0,780
Kinerja Karyawan (Y)	0,793

Sumber: Data olahan (2017)

Dari hasil di atas menunjukkan ketiga instrumen variabel dinyatakan reliabel karena memiliki *Cornbarch Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

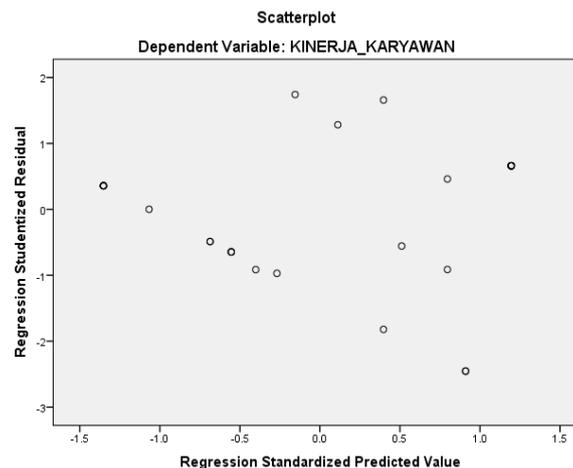
Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	1,698	0,589	Non Multikolonearitas
Kepuasan Kerja (X2)	1,698	0,589	Non Multikolonearitas

Sumber: Data olahan (2017)

Karena semua variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja) memiliki nilai VIF < 10 dan untuk nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonearitas.

Uji Heterokedastisitas

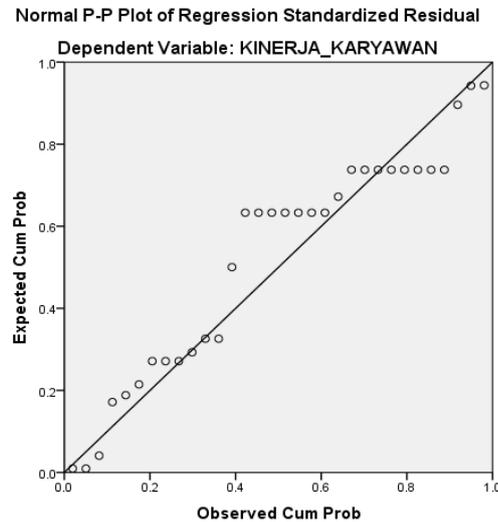


Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Data olahan (2017)

Grafik Scatterplot yang ditampilkan pada Gambar 2 adalah uji heterokedastisitas yang menampakkan titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik – titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi banyak layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data olahan (2017)

Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik – titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 4. Uji F (Anova)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.964	2	1.982	21.894	.000 ^b
Residual	2.625	29	.091		
Total	6.589	31			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KESELAMATAN_DAN_KESEHATAN_KERJA

Sumber: Olahan data (2017)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan Fhitung 21,894, dengan signifikansi 0,000, sedangkan Ftabel = 3,33, sehingga Fhitung > Ftabel (21,894 > 3,33) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja) secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji T

Tabel 5. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.254	.627		.405	.688
KESELAMATAN_DAN_KESEHATAN_KERJA	.340	.157	.330	2.163	.039
KEPUASAN_KERJA	.571	.167	.521	3.412	.002

Sumber: Olahan data (2017)

1. Pada Tabel 5 diatas nilai signifikan Keselamatan dan Kesehatan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 2,163 sedangkan ttabel sebesar 2.045, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039 yang berarti hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada tabel 5 diatas nilai signifikan Kepuasan Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,412 sedangkan ttabel sebesar 2.045, dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6. Unstandardized Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.254	.627
KESELAMATAN_DAN_KESEHATAN_KERJA	.340	.157
KEPUASAN_KERJA	.571	.167

Sumber: Olahan data (2017)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,254 + 0,340X_1 + 0,571X_2$$

1. Nilai constant sebesar 0,254 memberikan pengertian bahwa jika faktor keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 25,4%.
2. Koefisien keselamatan dan kesehatan kerja (X1) memberikan nilai positif sebesar 0,340. Artinya setiap 1% perubahan (X1) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34% dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien kepuasan kerja (X2) memberikan nilai positif sebesar 0,571. Artinya setiap 1% perubahan (X2) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,1% dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.574	.30087

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KESELAMATAN_DAN_KESEHATAN_KERJA

Sumber: Olahan data(2017)

1. Dapat dilihat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,776, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 77,6%.
2. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R square adalah 0,602 yang menunjukkan bahwa 60,2% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja sementara sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan kedua variabel independent (keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja) secara simultan dengan kinerja karyawan maintenance project menunjukkan kriteria sangat kuat. Hal ini menunjukkan manajemen PT. Meares Sopotan Mining harus memperhatikan setiap indikator dari masing-masing variabel agar dapat meningkatkan kinerja karyawan terlebih khusus karyawan maintenance project.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini adalah kinerja karyawan maintenance project PT. Meares Sopotan Mining. Hal ini berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini karyawan maintenance project PT. Meares Sopotan Mining. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar, sehingga sebaiknya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengujian data tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining.
2. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining.
3. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan PT. Meares Sopotan Mining sebaiknya memperhatikan setiap indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja sehingga karyawan merasa lebih aman secara mental dan fisik untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai aset perusahaan yang paling berharga.
2. PT. Meares Sopotan Mining perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kesadaran karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja juga akan meningkat sehingga karyawan akan lebih puas dengan kondisi kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap kinerja karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining. Hal ini dikarenakan keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, karena penelitian ini belum memasukkan variabel atas faktor lain yang mungkin mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityo Laksono. (2015). Pengertian Kepuasan Kerja. <http://adityolaksono26.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-kepuasan-kerja-serta-fakto.htm>
- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). “Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)”. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Baki Henong Sebastianus. (2015). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sebagai Peranan Pencegahan Kecelakaan Kerja di Bidang Konstruksi. *Seminar Nasional Teknik Sipil* Vol. 5, Tahun 2015. Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/6463/Paper_Baki%20Henong%20Sebastianus.pdf hal 301-308 diakses 20 Maret 2017
- Fred Luthans. (2008). *Organizational Behavior International Eleventh Edition 2008*. Mc Graw Hill Printed in Singapore
- Gary Dessler. (2015). *Human Resources Management 14th Edition*. Pearson Printed and bound by Courier Kendallville in The United States of America.
- Riyan Munandar, (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.9, No.1 Maret 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36115922/390> hal 1-9 diakses 6 Juni 2017
- Sedarmmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke-5)*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen (cetakan ke-5)*. Alfabeta. Bandung