

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN KONSTRUKSI PADA PT SANGULU JAYA ABADI MOROWALI**
*The Effect of Occupational Safety and Health on Job Satisfaction of Construction
Employees at PT Sangulu Jaya Abadi Morowali*

Ahmad Wahyu Pratama¹, Burhanuddin Burhanuddin², Rezky Amalia Hamka³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
*Corresponding Email: pratamaahmadwahyu95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sangulu Jaya Abadi Morowali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 124 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji t, uji F, dan uji R-Square untuk menguji pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai t-hitung untuk keselamatan kerja adalah 13,547 dan kesehatan kerja 7,670, keduanya lebih besar dari t-tabel, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,00, yang menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk meningkatkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama di sektor konstruksi.

Kata kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia

Abstract

This study aims to analyze the effect of occupational safety and health on employee job satisfaction at PT Sangulu Jaya Abadi Morowali. The research uses a quantitative method with a descriptive approach and multiple linear regression analysis. The sampling technique employed is purposive sampling, with 124 employees as respondents. Data collected were analyzed using t-test, F-test, and R-Square test to examine the influence of occupational safety and health on job satisfaction. The results show that both occupational safety and health have a positive and significant impact on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The t-value for occupational safety is 13.547 and for occupational health is 7.670, both of which are greater than the t-table value, with significance values of 0.00, indicating significant effects. Simultaneously, occupational safety and health contribute significantly to employee job satisfaction. This study recommends that companies improve occupational safety and health aspects to enhance employee job satisfaction, particularly in the construction sector.

Keywords: occupational safety, occupational health, job satisfaction, human resource management

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi perhatian utama dalam berbagai sektor industri, terutama di sektor konstruksi yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja tinggi. Fenomena global menunjukkan bahwa sektor konstruksi menyumbang angka kecelakaan kerja terbesar dibandingkan sektor lainnya (Wilson, 2019). Karyawan di sektor ini sering kali bekerja di lingkungan yang berbahaya, seperti ketinggian, paparan material berbahaya, serta penggunaan alat berat. Kondisi ini menuntut penerapan standar

keselamatan dan kesehatan kerja yang ketat untuk melindungi karyawan dari risiko cedera maupun gangguan kesehatan (Mondy, 2018). Di Indonesia, meskipun regulasi terkait K3 telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sektor konstruksi menyumbang jumlah kecelakaan kerja yang signifikan setiap tahunnya. Hal ini mencerminkan perlunya perhatian lebih dalam memastikan kepatuhan terhadap kebijakan K3, terutama di perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi (Sedarmayanti, 2019).

Kondisi serupa juga terlihat di PT Sangulu Jaya Abadi (PT SJA), sebuah perusahaan konstruksi di Morowali. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja terus meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan laporan perusahaan, kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan bagian konstruksi selama periode 2021-2024 mencakup berbagai klasifikasi, seperti kecelakaan ringan, berat, hingga fatal. Grafik berikut memperlihatkan tren jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di PT SJA dalam beberapa tahun terakhir.

Gambar 1. Grafik Kecelakaan Kerja di PT SJA Tahun 2021-2024



Sumber: Data Diolah (2024)

Dalam konteks lokal, PT Sangulu Jaya Abadi di Morowali menghadapi tantangan serupa. Meski beberapa prosedur K3 telah diterapkan, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kekurangan, seperti minimnya alat pelindung diri yang memadai dan pelatihan keselamatan yang belum terstruktur. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan risiko kecelakaan kerja, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak terlindungi cenderung mengalami stres, ketidakpuasan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan (Iman Soepomo, 2019). Kemudian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, serta keduanya secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian konstruksi di PT Sangulu Jaya Abadi. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan penerapan K3 dan kepuasan kerja karyawan.

2. MATERIAL DAN METODE

Keselamatan kerja merupakan upaya untuk melindungi karyawan dari risiko cedera atau kecelakaan selama bekerja. Menurut Wilson (2019), keselamatan kerja melibatkan perlindungan terhadap kesejahteraan fisik dan emosional karyawan di lingkungan kerja. Mangkunegara (2018) menambahkan bahwa keselamatan kerja bertujuan menciptakan

lingkungan kerja yang aman dari bahaya, baik yang disebabkan oleh alat, bahan, maupun metode kerja. Dalam konteks ini, perusahaan wajib memastikan penerapan prosedur keselamatan yang memadai untuk mencegah kecelakaan kerja. Menurut Wilson (2019), indikator keselamatan kerja meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik, seperti penyediaan tanda dan peringatan, alat pemadam kebakaran, serta peralatan pelindung diri.
2. Lingkungan sosial psikologis, yang mencakup kebijakan perusahaan untuk memberikan rasa aman dan perlakuan yang adil kepada karyawan.

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan agar tetap produktif dan terhindar dari penyakit atau cedera akibat pekerjaan. Mondy (2018) menyatakan bahwa kesehatan kerja mencakup pemantauan kondisi lingkungan kerja, seperti kualitas udara, ventilasi, dan kebersihan, untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung. Sedarmayanti (2019) menekankan pentingnya perusahaan menyediakan fasilitas sanitasi, layanan kesehatan, dan alat pelindung diri untuk menjaga kesehatan karyawan. Menurut Mondy (2018), indikator kesehatan kerja meliputi:

- a) Lingkungan kerja secara medis, seperti kualitas udara, ventilasi, dan sistem pembuangan limbah.
- b) Inisiatif perusahaan, termasuk penyediaan fasilitas sanitasi dan layanan kesehatan.
- c) Pelayanan kesehatan karyawan, seperti akses terhadap perawatan kesehatan untuk pencegahan dan penanganan penyakit.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, promosi, dan hubungan kerja. Menurut Soetrisno (2019), kepuasan kerja muncul ketika harapan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja mereka. Nitisemito (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan loyalitas karyawan. Menurut Smith et al. dalam Indrasari (2017), indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
2. Kesempatan terhadap gaji, yaitu kesesuaian antara gaji yang diterima dengan beban kerja.
3. Kesempatan promosi, yang mencerminkan penghargaan berdasarkan prestasi.
4. Kepuasan terhadap supervisi, termasuk perhatian atasan terhadap karyawan.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja, seperti hubungan yang harmonis dan saling mendukung.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis hipotesis yang dapat disimpulkan bahwa :

- H1: Diduga Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dari PT. Sangulu Jaya Abadi Bidang Konstruksi.
- H2: Diduga Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dari PT. Sangulu Jaya Abadi Bidang Konstruksi.
- H3: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dari PT. Sangulu Jaya Abadi Bidang Konstruksi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian konstruksi di PT Sangulu Jaya Abadi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data yang diperoleh. Lokasi penelitian dilakukan di PT Sangulu Jaya Abadi, Morowali, Sulawesi Tengah, dengan

waktu penelitian berlangsung dari Agustus hingga November 2024. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian konstruksi sebanyak 180 orang, dengan sampel sebanyak 124 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan rumus Slovin (Nazir, 2011).

Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner dirancang untuk mengukur tanggapan responden terhadap keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja. Variabel keselamatan kerja mencakup aspek lingkungan fisik dan sosial psikologis (Wilson, 2019), sedangkan kesehatan kerja meliputi kondisi medis, inisiatif perusahaan, dan pelayanan kesehatan (Mondy, 2018). Kepuasan kerja diukur berdasarkan indikator seperti gaji, promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja (Smith et al. dalam Indrasari, 2017).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta uji t dan uji F untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil analisis diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam terkait hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden		Jumlah	
		Pegawai	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	118	95,16%
	Wanita	6	4,84%
Usia	18-23	42	33,87%
	24-29	39	31,45%
	30-35	25	20,16%
	> 35	18	14,52%
Pendidikan Terakhir	SD	2	78,23%
	SMP	19	15,32%
	SMA/SMK/Sederajat	97	4,84%
	S1	6	1,61%
Masa Kerja	< 1 tahun	71	57,26%
	2-3 tahun	41	33,06%
	> 3 tahun	12	9,68%

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data karakteristik responden di Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria, sebanyak 118 orang atau 95,16%, sedangkan wanita hanya berjumlah 6 orang atau 4,84%. Dari segi usia, kelompok usia 18-23 tahun mendominasi dengan jumlah 42 responden atau 33,87%, diikuti oleh kelompok usia 24-29 tahun sebanyak 39 responden atau 31,45%, dan kelompok usia 30-35 tahun sebanyak 25 responden atau 20,16%. Responden dengan usia lebih dari 35 tahun berjumlah 18 orang atau 14,52%. Dalam hal pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK/ sederajat sebanyak 97 orang atau 78,23%. Lulusan SMP berjumlah 19 orang atau 15,32%, sementara lulusan S1 hanya 6 orang atau 4,84%. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 71 orang atau 57,26%, diikuti oleh responden dengan masa kerja 2-3 tahun sebanyak 41 orang atau 33,06%, dan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 12 orang atau 9,68%. Berdasarkan Tabel 2, penelitian ini menemukan persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,279 + 0,627X + 0,375X + e$$

Persamaan regresi yang ditemukan tersebut, dapat menjelaskan indikasi-indikasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 0,279. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Keselamatan Kerja (X) dan Kesehatan Kerja (Y) maka nilai Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,279.
2. Koefisien regresi Keselamatan Kerja adalah 0,627 yang artinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Keselamatan Kerja (X), maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,627. Tanda positif pada koefisien menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Keselamatan Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja. Semakin tinggi nilai Keselamatan Kerja maka Kepuasan Kerja juga semakin meningkat.
3. Koefisien regresi Kesehatan Kerja adalah 0,375 yang artinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kesehatan Kerja (X), maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,375. Tanda positif pada koefisien menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Kesehatan Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja. Semakin tinggi nilai Kesehatan Kerja maka Kepuasan Kerja juga semakin meningkat.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	.279	1.709		.163	.871
	Keselamatan Kerja	.627	.046	.721	13.547	.000
	Kesehatan Kerja	.375	.049	.408	7.670	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 13,547 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,658 dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mendukung hipotesis pertama (H1) bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, variabel Kesehatan Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-hitung sebesar 7,670 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,658 dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja juga diterima.

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	.279	1.709		.163	.871
	Keselamatan Kerja	.627	.046	.721	13.547	.000
	Kesehatan Kerja	.375	.049	.408	7.670	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil uji F menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung sebesar 110,085, yang lebih besar dari nilai F tabel 3,07. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sangulu Jaya Abadi Morowali. Lingkungan kerja yang aman, penyediaan alat pelindung diri, serta pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja secara rutin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kesehatan yang memadai dan lingkungan kerja yang bersih juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun faktor lain di luar penelitian ini juga turut memengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja untuk menjaga kepuasan karyawan, terutama di sektor konstruksi yang memiliki risiko tinggi.

Saran

Saran untuk perusahaan adalah untuk meningkatkan kenyamanan ruang kerja dengan menyediakan area yang lebih luas dan mendukung aktivitas kerja, serta meningkatkan pelatihan keselamatan kerja. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperbaiki fasilitas sanitasi dan memastikan adanya jaminan kesehatan yang lebih baik bagi karyawan. Evaluasi terhadap sistem kompensasi dan promosi juga penting untuk meningkatkan motivasi dan apresiasi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, serta memperpanjang waktu pengumpulan data untuk memahami dinamika perubahan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan di sektor atau perusahaan lain untuk membandingkan hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdurrozzaq Hasibuan, Bonaraja Purba, & Ismail Marzuk. (2020). Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (1st ed., Vol. 1). Yayasan Kita Menulis.
- Alex S. Nitisemito. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga). Ghalia Indonesia.
- Darnoto, S. (2021). Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Muhammadiyah University Press.
- Edy Soetrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). CV IRDH.
- International Labour Organization. (2020). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana Untuk Produktifitas (5th ed.). International Labour Organization.
- Jayaputra, Hans, K., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. Doctoral Dissertation, Udayana University.
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The effect of organizational climate on employee job satisfaction with work ethics as a moderating variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 217-231.
- Lewaherilla, N., Sriagustini, I., Kusmindari, C., Setiawan, H., Puspanthani, M., Saptaputra, S., Wahyurianto, Y., Herno Della, R., Akbar, H., Pramana, C., Pasmawati, Y., A, Y., Dewadi, F., & Widiastuti, F. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- Mulia, R. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kerja) (Certakan Pertama). EUREKA MEDIA AKSARA,.
- Nurcholiq, M. (2019). Actuating Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits. Jurnal Evaluasi, 1.
- Roni Angger Aditama, S. S. M. M. (2020). Pengantar Manajemen. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=9zfvDwAAQBAJ>
- Sulasmı, E. (2021). Manajemen dan Kepemimpinan - Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada. <https://books.google.co.id/books?id=qEwaEAAAQBAJ>
- Sahabuddin, R., Arif, H. M., Adriyansyah, A., Suparman, N. S., & Reskianto, D. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Departemen Produksi PT Eastern Flour Mills Makassar). Sahabuddin Jurnal Mirai Management. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5596>