



ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WIJAYA KARYA BETON TBK

Muhammad Yalzamul Insan, Soulthan Saladdin Batubara

Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Sains,

Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 100 orang responden. Penghimpunan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik, khususnya menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolaannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS.. Dalam hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya . Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Kesehatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, keselamatan, kesehatan kerja dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan. Karena manusia adalah aset hidup yang perlu mendapat perhatian khusus dari sebuah perusahaan.. Indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja. Berbagai macam kebijakan manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan atau pekerja. Kepuasan kerja dirasakan ketika karyawan merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat dicapai, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

Dampak kepuasan kerja harus dipantau dalam kaitannya dengan hasil yang dicapai seperti Kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan ketidakhadiran, kesehatan mental dan fisik, kemampuan untuk mempelajari pekerjaan baru dan cedera kerja, kepuasan kerja dengan tingkat turnover, kepuasan kerja dengan efek lain (2016:79). Menurut Hasibuan (2012:45), kepuasan kerja adalah sikap emosional dari kesenangan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Endang (2013), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan menyukai pemimpin yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan membuat nyaman karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua elemen dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan memaksimalkan kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu keselamatan kerja. Keselamatan kerja diatur dalam pasal Permen no 50 thn 2012 ttg SMK3 Pasal 2 yang

menjelaskan keselamatan kerja bertujuan (1) meningkatkan efektivitas kesehatan dan keselamatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terpadu; (2) mencegah dan mengurangi cedera dan penyakit akibat kerja melalui pelibatan manajemen, karyawan dan/atau serikat pekerja; (3) Menyediakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Dharma (2012:164), ukuran kinerja manajer pabrik dapat diukur dengan berbagai cara. Salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau banyaknya kecelakaan yang dilakukan oleh karyawan. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah salah satu faktor terpenting di tempat kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun kesehatan kerja diatur dalam PP no 8 Tentang Kesehatan Kerja dimana Kesehatan Kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di Tempat Kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan. Peraturan ini juga menjelaskan bahwa Fasilitas pelayanan kesehatan adalah alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif, yang disediakan oleh pemerintah pusat, daerah, dan/atau masyarakat.

Peneliti melakukan observasi di PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan beton pracetak. Perusahaan ini menyadari pentingnya perlindungan keselamatan kerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Aktivitas perusahaan ini Sebagai pengembang pembangunan, termasuk desain konstruksi, konstruksi dan pengawasan

konstruksi, beserta fasilitas seperti desain bangunan dan layanan penyewaan peralatan.

Berdasarkan pada hasil observasi karyawan kurang puas atas pendapatan yang diterima masih belum adil karena tuntutan dan beban kerja yang besar. Besarnya tuntutan untuk lembur membuat karyawan merasa kurang puas atas kompensasi yang diterima.

Disamping itu, karyawan beranggapan bahwa kepemimpinan yang ada di perusahaan kurang motifatif terhadap karyawan sehingga mereka kurang termotivasi untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan. Pada pernyataan kepeimpinan yang demokratis mayoritas reponden tidak setuju adanya bentuk demokratisasi dalam kepemimpinan. Pemimpin cenderung untuk bertindak dan bekerja satu arah tanpa mendengarkan adanya saran dan masukan penting dalam hal pekerjaan yang bersifat teknis dalam penyelesaian tugas.

Tingkat keselamatan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan dan kedisiplinan karyawan dalam menggunakan peralatan di pabrik dan kepatuhan karyawan dalam menggunakan APD. Hasil obsevarsi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum patuh dan tidak memiliki kesadaran terhadap aturan yang ada di perusahaan sehingga dapat berisiko pada terjadinya angka kecelakaan kerja di pabrik. Pada Kesehatan Kerja karyawan, sebagian karyawan merasa perusahaan belum peduli dengan tingkat kesehatan kerja karyawan. Atas permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kepuasan kerja karyawan dan faktor faktor yang mempengaruhinya pada karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini membangun teori yang dapat membantu menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena Rusiadi (2013:14).

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah, wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda serta uji T dan Uji F.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan tetap dan kontrak yang ada di divisi produksi PT. Wijaya Karya Beton sebanyak 135 orang.

Kriteria penentuan jumlah sampel menggunakan metode solvin karena jumlah populasi lebih dari pada 100 orang (Rusiadi, 2013).

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,05)^2} = 100 \text{ (orang)}$$

Jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini menjadi 100 responden yang ada di divisi produksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	0.270	2.020
Kepemimpinan	0.369	0.139

Keselamatan	0.726	0.139
Kesehatan	0.132	0.141

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

hasil uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai yang terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada kolom B menunjukkan bahwa terdapat persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 0,270 + 0,369 X_1 + 0,726 X_2 + 0,132X_3 + \epsilon$$

Jika semua variabel bebas dianggap nol, kepuasan kerja (Y) adalah 0,270. Peningkatan satu unit dalam kepemimpinan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,369. Peningkatan 1 unit dalam keselamatan kerja meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,726. Peningkatan kesehatan sebesar 1 meningkatkan kebahagiaan kerja (Y) sebesar 0,132. Uji parsial (uji-t) menggunakan taraf signifikansi 5% untuk menunjukkan seberapa baik variabel independen secara independen menjelaskan variabilitas dalam pengujian ini. Uji parsial (uji-t) untuk penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 1.2 Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	0.134	0.894
Kepemimpinan (X ₁)	2.654	0.009
Keselamatan(X ₂)	5.243	0.000
Kesehatan (X ₃)	0,942	0.0349

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas variabel kepemimpinan t_{hitung} sebesar 2,654 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,009, sehingga t_{hitung} $2,654 > t_{tabel}$ 1,66 dan signifikan $0,009 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel

kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada PT Wijaya Karya Beton Tbk.

Pada variable keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini disimpulkan karena t_{hitung} sebesar 5,243 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} $5,243 > t_{tabel}$ 1,66 dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Pada variable kesehatan kerja didapat nilai t_{hitung} sebesar 0,942 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,349, sehingga t_{hitung} $0,942 < t_{tabel}$ 1,66 dan signifikan $0,349 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan kesehatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Pada Hasil Uji F dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 : Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2236.454	3	745.485	76.714	.000 ^a
Residual	932.906	96	9.718		
Total	3169.360	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X₁), Keselamatan (X₂), Kesehatan Kerja (X₃)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 76,714 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,70 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, keselamatan kerja dan kesehatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 1.4: Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.840	0.706	0.696	3.117
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Dari Tabel 1.4 di atas, kita dapat melihat bahwa nilai adjusted R-squared adalah 0,696. Ini disebut koefisien determinasi. Dalam hal ini berarti 69,6% kepuasan kerja tercapai dan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji yang dilakukan terkait variable kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan dengan indikator pemimpin motifatif, pemimpin yang demokratis dan pimpinan yang partisipatif dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Marthadan Endang (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Robbins (2013:88). Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk memfasilitasi proses pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan lah yang menghargai upaya bawahan, memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, keterampilan, dan minat masing-masing, dan mendorong mereka untuk tumbuh dan menyelaraskan diri untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji yang dilakukan terkait variable keselamatan terhadap kepuasan kerja adalah peningkatan keselamatan kerja dengan indikator penempatan benda, perlindungan pada karyawan,

penyediaan perlengkapan, dan sosialisasi program maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryawan (2017) yang menunjukkan bahwa keamanan kerja memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kepuasan kerja. Menurut Bangun Wilson (2012:377), keselamatan kerja adalah perlindungan keselamatan kerja yang dialami pekerja secara fisik dan psikologis di lingkungan kerjanya.

Dengan tingkat keselamatan kerja yang rendah menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena adanya risiko akan kecelakaan dalam bekerja yang mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji yang dilakukan terkait variable kesehatan terhadap kepuasan kerja adalah ketika kesehatan kerja dengan indikator berupa lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja, pelayanan kesehatan tenaga kerja dan jaminan sosial kesehatan kerja dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja secara tidak mutlak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suyawan (2017). Suyawan (2017) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Wijaya Karya.

Menurut Mangkunegara (2011:161), kesehatan kerja berarti tidak adanya gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Risiko kesehatan adalah faktor dalam lingkungan kerja yang memengaruhi Anda selama periode waktu tertentu. Secara bersamaan mempertimbangkan

perbaikan dalam manajemen dan keselamatan dan kesehatan kerja juga akan mengarah pada peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor kunci yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dapat berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.

Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.

Kesehatan mungkin tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Pada saat yang sama, kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada Doni Ardiansyah yang telah membantu penelitian selaku mahasiswa S1 prodi Manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, dkk (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. Malang .FIA. Unbraw.

Alfadanu, dkk (2013). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Upt Kru Kereta Api Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang*. Semarang. Universitas Diponegoro.

Dewi. (2006). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
Elphiana, D. d. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 107-118.

Ikhsan, d. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Madenatera.

Ifani. (2013). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Diponegoro.*

Indonesia, K. K. (n.d.). Retrieved from <https://kemnaker.go.id/news/search?tags=pen-gumuman-dan-info>.

Indriasari, N. (2008). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas. Skripsi. Universitas Brawijaya.*

Kartikasari, B. S. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 89-95.

Ketenagakerjaan, B. (n.d.). Retrieved from <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/Jamina-n-Kecelakaan-Kerja.html>

Kuncoro. (2013). *Metode Riset*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kurniawan. (2009). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Karyawan PT. Bentoel Prima Malang. Thesis. Universitas Brawijaya.*

Manullang dan Manuntun (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.

Organization, I. L. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*. Jakarta: International Labour.

Organization, I. L. (2018, April 28). *ILO*. Retrieved from [ILO: https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm).

Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.

Sari. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Tatsito.