

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
BAGIAN PRODUKSI PT PERTAMINA (Persero) RU VI BALONGAN INDRAMAYU**

JURNAL PENELITIAN



Nama : Alwein Gilang P
Nomor Mahasiswa : 10311516
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

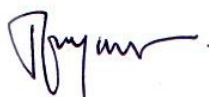
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2017**

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan
Indramayu

Nama : Alwein Gilang P
Nomor Mahasiswa : 10311516
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 02 MARE 2018
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Dra. Titik Nurbiyati, M.Si

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu

Alwein Gilang P.
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
E-mail: alweingilang@gmail.com

ABSTRAK

Program keselamatan kerja melindungi keselamatan karyawan dan menjamin karyawan dalam bekerja dengan aman sementara program kesehatan kerja menyediakan layanan kesehatan untuk karyawan dan anggota keluarga karyawan. Bila program keselamatan dan kesehatan kerja diimplementasikan dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan mencari pengaruh yang lebih besar dari pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Populasi yaitu karyawan bagian produksi di PT. Pertamina RU VI di Balongan, Indramayu dengan sampel 68 responden secara acak (*random sampling*). Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dan analisis regresi jalur. Hasil penelitian menunjukkan program kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang lebih besar ditunjukkan dengan pengaruh langsung program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kepuasan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

The occupational safety program protects the safety of employees and ensures employees work safely while the occupational health programs provide health services to employees and family members of employees. When a safety and health program is implemented properly it will affect employee job satisfaction and employee performance. The purpose of this research is to identify the effect of Occupational Safety and Health (OSH) program on job satisfaction, Occupational Safety and Health (OSH) on employee performance, job satisfaction on employee performance, and seek greater influence from direct influence or indirect influence. This research method using quantitative method, with research instrument is questionnaire by using likert scale. The population are employee of production departement at PT. Pertamina RU VI in Balongan, Indramayu with a sample of 68 respondents from random sampling. The method of analysis in this study using linear regression analysis and path regression analysis. The result of research shows

occupational safety and occupational health program have significant effect to job satisfaction and also occupational safety and health program have significant effect to employee performance while job satisfaction has significant effect to employee performance. Larger influence is indicated by the direct influence of occupational safety and health programs on employee performance.

Keyword: *Occupational Safety and Health (OSH), job satisfaction, employee's performance*

PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah dengan meningkatkan kegiatan yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terfokus dalam melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan atau karyawan. Menurut Omusulah (2013) program K3 menjamin keamanan dan kesehatan lingkungan kerja, melindungi rekan kerja, anggota pekerja, dan konsumen dari bahaya. Menurut Armstrong (2009) pencapaian kesehatan dan keamanan lingkungan kerja dan meminimalkan kemungkinan bahaya atau kecelakaan terhadap kesehatan dan keselamatan adalah tanggung jawab semua individu di organisasi maupun pekerja yang bekerja berdasarkan kontrak kerja.

Menurut Kilic (2009) keselamatan kerja adalah serangkaian tindakan yang dilakukan dengan maksud untuk menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Seymen dan Gul (2004) menjelaskan bahwa tujuan keselamatan kerja adalah meyakinkan pekerja dalam kondisi sehat dan sejahtera dalam melaksanakan tugas kerjanya. Menurut Armstrong (2009) program keselamatan kerja juga menangani aspek pencegahan kecelakaan dan meminimalkan kerugian dan kerusakan yang dialami oleh orang dan harta benda.

Menurut Makhamara (2016), program kesehatan kerja berhubungan dengan pencegahan penyakit akibat kerja yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang tidak higienis. Program ini terdiri dari dua unsur: (1) Pengobatan, yaitu cabang pengobatan dan pencegahan khusus yang berkaitan dengan diagnosis dan pencegahan bahaya kesehatan di tempat kerja dan menangani kesehatan buruk atau stres yang telah terjadi terlepas dari tindakan pencegahan; (2) Kebersihan lingkungan kerja, yang merupakan kebutuhan bagi tenaga ahli kimia dan insinyur atau ergonomis yang terlibat langsung dalam pengukuran dan pengendalian bahaya lingkungan. Menurut Omusulah (2015) organisasi harus menyediakan fasilitas perawatan darurat yang memadai dan fasilitas rawat inap. Juga harus ada dokter profesional dan perawat yang harus memastikan perawatan yang memadai dan catatan medis rahasia.

Menurut Saranya (2014) kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam lingkungan industri. Pekerja yang puas akan menghasilkan iklim industri yang lancar dan kondusif dan pekerja yang puas merupakan individu yang kreatif dan inovatif. Menurut Khan et.al (2011) bahwa kepuasan kerja berdampak langsung pada tingkat ketidakhadiran, komitmen, kinerja dan produktivitas. Hal ini dilanjutkan oleh Murray (1999) dalam Khan et.al (2011) bahwa kepuasan kerja meningkatkan tingkat retensi karyawan dan mengurangi biaya untuk mempekerjakan karyawan baru.

Menurut Oluoch (2015) kinerja karyawan adalah proses menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengukuran keterampilan karyawan, kebutuhan kompetensi, rencana pengembangan dan penyampaian hasil. Kinerja karyawan akan meningkat bila manajer mengontrol dan memotivasi karyawan dengan memberikan imbalan, seperti yang dijelaskan Neumann (1989) dalam Fadlallah (2015).

Dengan merujuk pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis meyakini bahwa penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan meski dengan objek yang berbeda. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah penulis paparkan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul yang diambil adalah Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT PERTAMINA (Persero) RU VI Balongan Indramayu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di bagian produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Omusulah (2013) dalam judul "*Perceived Influence Of Occupational Health And Safety Practices On Job Satisfaction Among Employees In Chemelil Sugar Company Limited, Kenya*", dalam metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana mempunyai korelasi yang kuat antara praktek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Perbedaan terletak pada obyek penelitian yang dilakukan di pabrik gula Kenya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kilic (2009) yang berjudul "*The Effect of Occupational Health and Safety Risk Factors on Job Satisfaction in Hotel Enterprise*", dalam metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor resiko yang dihadapi oleh pekerja di setiap departement dan associate dengan level kepuasan kerja dalam lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dalam penelitian ini, terdapat 4 faktor yang bisa memicu kecelakaan kerja dan penyakit kerja yaitu faktor fisik (temperatur, kelembapan, getaran, dll), faktor kimia (unsur cairan, gas atau padat yang bisa terbakar, meledak, dan berbahaya), faktor biologi (penyakit yang ditimbulkan dari mikroba), dan faktor psikologi (hubungan antar manusia dan ketidakharmonisan). Menurut peneliti semakin tinggi tingkat dari faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menanggapi hal itu maka hasil penelitian menunjukkan bahwa selama level K3 tinggi, maka level kepuasan kerja karyawan menurun dimana terdapat hubungan negatif atau terbalik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti memberikan rekomendasi yaitu perusahaan memberikan pelatihan dan pemahaman mengenai bahaya kecelakaan kerja dan membuat sistem manajemen resiko. Persamaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti adalah variabel bebas dan variabel terikat yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Perbedaan penelitian ini adalah pada obyek penelitian di hotel.

Penelitian yang dilakukan Huang *et.al* (2015) yang berjudul "*Beyond Safety Outcomes: An Investigation of The Impact of Safety Climate Social Exchange Theory As Theoretical Framework*" dengan metode penelitian kuantitatif. Hipotesis penelitian ini adalah iklim keamanan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, hubungan inter dan antar karyawan dan tingkat turnover karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai lingkungan yang aman berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, hubungan inter dan antar karyawan, tingkat turnover karyawan mendukung aplikasi teori pertukaran sosial. Kepuasan kerja menjadi mediator yang signifikan antara iklim aman dengan outcome Sumber Daya Manusia (SDM). Perbedaan penelitian ini dengan yang ingin

diteliti adalah penelitian ini mencari hubungan lingkungan yang aman dengan aplikasi teori pertukaran sosial. Berdasarkan acuan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H₂: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H₃: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.

Penelitian pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Oluoch (2015) yang berjudul "*Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance at Kenya Power Company Limited*", dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mencari dampak program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian di perusahaan listrik di Kenya. Penelitian berpendapat bahwa organisasi berupaya dalam meminimalkan tingkat kecelakaan kerja, penyakit, lingkungan kerja yang kurang aman, penyakit yang berasal dari stress, dan organisasi berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan maka organisasi menjadi efektif secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program K3 memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan hubungan yang kuat K3 terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti adalah persamaan variabel bebas (X) yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti adalah obyek penelitian yang dilakukan di perusahaan listrik di Kenya.

Penelitian yang dilakukan Smallman (2001) yang berjudul "*British Directors Perspective on The Impact of Health and Safety on Corporate Performance*" dengan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini mengidentifikasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari perspektif direktur, tingkat manajemen, biaya, dan konsumen. Dalam penelitian ini, mengungkapkan bahwa implementasi manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Organisasi berinvestasi dalam implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), karena manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi dan juga meningkatkan daya saing terhadap perusahaan yang lain.

Penelitian yang dilakukan Kaynak (2016) yang berjudul "*Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using The PLS-SEM Approach*" dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mencari dampak praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan 5 (lima) dimensi yaitu (1) prosedur keselamatan dan manajemen risiko, (2) peraturan keselamatan dan kesehatan, (3) Dukungan dan pelatihan pertolongan pertama, (4) Pencegahan kecelakaan kerja, dan (5) dukungan keselamatan organisasi terhadap komitmen organisasi, *Work Alienation*, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 5 (lima) dimensi praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak positif terhadap komitmen organisasi, sementara dimensi dukungan dan pelatihan pertolongan pertama berperan penting terhadap work alienation, dan dimensi prosedur keselamatan dan manajemen risiko, peraturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keselamatan organisasi berdampak tidak langsung terhadap kinerja. Inti yang penulis teliti dari penelitian ini adalah dampak praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja yang dalam penelitian ini mengungkapkan dampak yang tidak langsung. Berdasarkan acuan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H₅: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H₆: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Awan (2014) yang berjudul “*Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance: A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh Distric, Pakistan*” dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja, dan sistem reward dan dampak kepuasan tersebut terhadap kinerja karyawan di sektor bank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja, dan sistem reward berkorelasi positif. Sementara dampak kepuasan tersebut signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian dengan yang ingin diteliti adalah persamaan variabel, yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti adalah objek penelitian yaitu objek penelitian ini di sektor bank, sementara yang ingin diteliti objek penelitian di perusahaan migas yaitu PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu.

Penelitian yang dilakukan Khan *et.al* (2011) yang berjudul “*Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan*” dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan dengan penyelia, dan sifat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah obyek penelitian yang dilakukan di institusi medis di Pakistan.

Penelitian yang dilakukan Fadlallah (2015) yang berjudul “*Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj*” dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dampak faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah obyek penelitian yang dilakukan di fakultas ilmu studi kemanusiaan Universitas Salman Bin Abdul-Aziz. Berdasarkan acuan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh yang lebih besar antara pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₈: Pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja.

H₉: Pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja.

Pengamatan terhadap artikel jurnal penelitian secara umum dijadikan acuan untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian terdahulu terdapat variabel-variabel yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja, K3 berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian terdahulu, maka dijadikan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh K3 terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini memberikan sumbangan untuk implementasi K3 di sektor migas khususnya dibagian produksi yang ada di Indonesia.

Landasan Teori

Teori Keselamatan Kerja

Keselamatan merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Suma'mur (2001) keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Silalahi dan Rumondang (2000) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Dengan demikian, tujuan keselamatan kerja mengisyaratkan bahwa kegiatan keselamatan kerja dengan usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan agar di dapat hasil yang memuaskan.

Teori Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Mangkunegara (2011) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Menurut Moenir (2006) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Menurut Silalahi dan Rumondang (2000) menyatakan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan didasarkan pada banyak faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik terhadap individu. Kepuasan kerja penting dari segi perspektif memelihara dan mempertahankan karyawan yang sesuai dalam organisasi; maksudnya adalah tentang menyesuaikan orang yang tepat dengan pekerjaan yang benar dalam budaya yang benar dan membuat mereka merasa puas.

Menurut Setiawan dan Ghozali (2006), kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009) Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

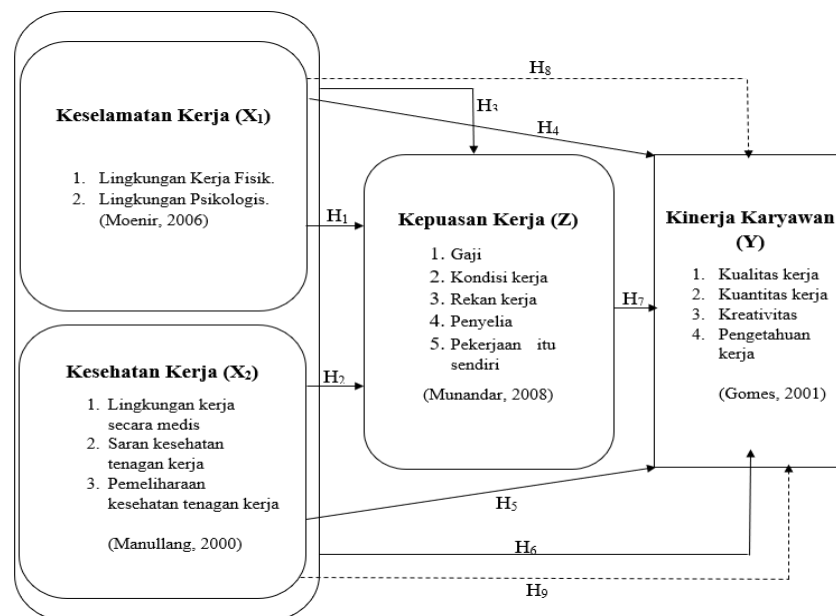
Teori Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang dapat ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Mangkunegara (2004) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2007) kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, dan teknis serta berperilaku lainnya. Penelitian ini memberikan sumbangan untuk implementasi K3 di sektor migas khususnya dibagian produksi yang ada di Indonesia. Adapun teori yang digunakan di penelitian ini menjadi acuan penelitian.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar 1 kerangka penelitian

HIPOTESIS

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam rangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian (Sekaran, 2006). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
- H₂: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
- H₃: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.
- H₄: Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- H₅: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

- H₆: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
H₇: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
H₈: Pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja.
H₉: Pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam mengumpulkan data dilakukan secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden berisi pertanyaan maupun pernyataan yang terukur dan dibuat berdasarkan kesesuaian penelitian yang akan dilakukan. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Menurut Bungin (2006) penelitian deskriptif hanya untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Profil Perusahaan

PT Pertamina (Persero) *Refinery Unit VI* Balongan (RU VI Balongan) merupakan kilang ke enam dari tujuh kilang yang dimiliki oleh Pertamina (Persero) di bawah Divisi Pengolahan dengan kegiatan bisnis utamanya adalah mengolah minyak mentah (*Crude oil*). RU VI Balongan mulai beroperasi sejak tahun 1994. Kilang ini berlokasi di Indramayu (Jawa Barat) sekitar ±200 km arah timur Jakarta, dengan wilayah operasi di Balongan, Mundu dan Salam Darma. Bahan baku yang diolah di Kilang RU VI Balongan adalah minyak mentah Duri dan Minas yang berasal dari Propinsi Riau.

Variabel Penelitian

Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependen*), entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari keselamatan kerja (X₁) dan kesehatan kerja (X₂).

Variabel Terikat (*dependent*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*, sehingga variabel *independen* tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel *dependen*. (Tuckman dalam Sugiyono, 2007). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu yang berjumlah 215 orang. Menurut Sekaran (2014) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel adalah sub-kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Didapat bahwa pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan ukuran populasi sebanyak 215 orang, sampel yang diambil sebanyak 68 orang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *random sampling*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang

diambil dari 68 responden selanjutnya diolah menggunakan *SPSS for Windows*. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana r-tabel = 0,235. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa secara keseluruhan pernyataan adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear model jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (*F-test*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005).

Uji t (*parsial*) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 68 responden yang terdiri dari karyawan departemen produksi di bagian *analyst, facility & quality, fireman, lab, loading, officer, operator, panelman, section, services, shift, SPV*, teknisi, dan *tester*. Demografi responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 63 orang dengan umur lebih dari 40 tahun sejumlah 39 orang. Pendidikan responden didominasi dengan pendidikan terakhir yaitu diploma sejumlah 28. Jabatan responden sebagian besar dengan jabatan operator sebanyak 21 responden. Lama kerja responden lebih dari 20 tahun sejumlah 32 responden. Pendapat yang diterima responden dalam penelitian ini sebagian besar berpenghasilan lebih dari Rp 10.000.000,- sebanyak 43 responden.

Persepsi karyawan di PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan cukup bervariasi. Hal ini dapat kita lihat pada penilaian karyawan mengenai keselamatan kerja dimana karyawan menilai sangat tinggi (Mean 4,36). Penilaian karyawan mengenai kesehatan kerja dimana karyawan menilai sangat tinggi (Mean 4,29). Penilaian karyawan mengenai kepuasan kerja dimana karyawan menilai tinggi (Mean 4,11). Penilaian karyawan mengenai kinerja karyawan dimana karyawan menilai sangat tinggi (Mean 4,27).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Model Jalur Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,441	,272		1,622	,110		
	X1	,295	,106	,339	2,788	,007	,266	3,760
	X2	,555	,122	,554	4,558	,000	,266	3,760

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

H_1 : Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,007$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,007) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 2
Hasil Regresi Model Jalur Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,441	,272		1,622	,110		
	X1	,295	,106	,339	2,788	,007	,266	3,760
	X2	,555	,122	,554	4,558	,000	,266	3,760

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

H_2 : Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Tabel 3.
Hasil Regresi Linear Model Jalur Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,687	2	7,844	94,605	,000 ^a
	Residual	5,389	65	,083		
	Total	21,076	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

H_3 : Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{hitung} = 0,000$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.
Hasil Regresi Linear Metode Jalur Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,098	,277		,354	,725		
	X1	,283	,112	,298	2,531	,014	,238	4,209
	X2	,316	,140	,289	2,261	,027	,202	4,962
	Z	,386	,124	,353	3,113	,003	,256	3,911

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Indramayu (Y).

H_4 : Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,014$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,014) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Metode Jalur Kesehatan Kerja Terhadap kinerja

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,098	,277		,354	,725		
	X1	,283	,112	,298	2,531	,014	,238	4,209
	X2	,316	,140	,289	2,261	,027	,202	4,962
	Z	,386	,124	,353	3,113	,003	,256	3,911

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Indramayu (Y).

H_5 : Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,027$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,027) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Tabel 6
Hasil Regresi Linear Metode Jalur Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,842	3	6,614	79,829	,000 ^a
	Residual	5,303	64	,083		
	Total	25,145	67			

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

H_6 : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{hitung} = 0,000$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 7
Hasil Regresi Linear Metode Jalur Kepuasan Kerja Terhadap kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,098	,277		,354	,725		
	X1	,283	,112	,298	2,531	,014	,238	4,209
	X2	,316	,140	,289	2,261	,027	,202	4,962
	Z	,386	,124	,353	3,113	,003	,256	3,911

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y).

H_7 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,003$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,003) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

Tabel 8
Hasil Koefisien Regresi Analisis Jalur Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,098	,277		,354	,725		
	X1	,283	,112	,298	2,531	,014	,238	4,209
	X2	,316	,140	,289	2,261	,027	,202	4,962
	Z	,386	,124	,353	3,113	,003	,256	3,911

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

H_8 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Keselamatan Kerja langsung sebesar 0,298 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,339 \times 0,353 = 0,119$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

Tabel 9
Hasil Koefisien Regresi Analisis Jalur Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,098	,277		,354	,725		
	X1	,283	,112	,298	2,531	,014	,238	4,209
	X2	,316	,140	,289	2,261	,027	,202	4,962
	Z	,386	,124	,353	3,113	,003	,256	3,911

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

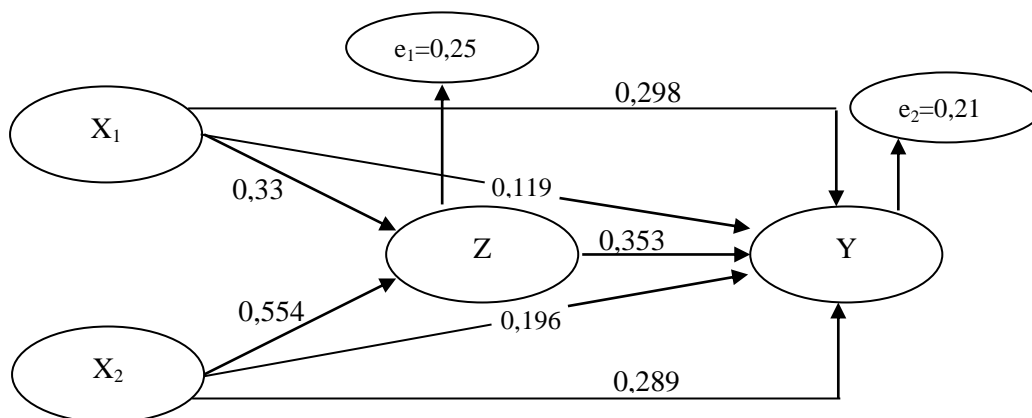
H_9 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Keselamatan Kerja langsung sebesar 0,289 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,554 \times 0,353 = 0,196$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Keterangan	Hasil
H ₁	$X_1 - Z$	Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
H ₂	$X_2 - Z$	Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
H ₃	$X_1, X_2 - Z$	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
H ₄	$X_1 - Y$	Keselamatan kerja terhadap kinerja	Ha diterima
H ₅	$X_2 - Y$	Kesehatan kerja terhadap kinerja	Ha diterima
H ₆	$X_1, X_2 - Y$	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja	Ha diterima
H ₇	$Z - Y$	Kepuasan kerja terhadap kinerja	Ha diterima
H ₈	$X_1 - Z - Y$	Keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Ha ditolak
H ₉	$X_2 - Z - Y$	Kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Ha ditolak

Sumber : Data Primer Diolah, 2017



Gambar 2 Koefisien Jalur

Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas t_{hitung} (0,007) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Omusulah (2013) dalam penelitian yang menguji pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana mempunyai korelasi yang kuat. Sejalan dengan penelitian di atas, penelitian oleh Huang (2015) yang mengidentifikasi hipotesis bahwa iklim keamanan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, hubungan inter dan antar karyawan dan tingkat *turnover* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang aman berhubungan dengan level kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan Kilic (2009) yang menunjukkan bahwa faktor resiko yang dapat memicu kecelakaan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang mana bila tingkat resiko Keselamatan Kerja tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Hasil penelitian Yusuf (2012) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Omusulah (2013) dalam penelitian yang menguji pengaruh Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana mempunyai korelasi yang kuat. Sejalan dengan penelitian diatas, penelitian oleh Huang (2015) yang mengidentifikasi hipotesis bahwa iklim keamanan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, hubungan inter dan antar karyawan dan tingkat *turnover* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang aman berhubungan dengan level kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan Kilic (2009) yang menunjukkan bahwa faktor resiko yang dapat memicu kecelakaan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang mana bila tingkat resiko Kesehatan Kerja tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Hasil penelitian Yusuf (2012) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas F_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil penelitian Oluoch (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa program Keselamatan Kerja (K3) memiliki hubungan yang positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian Smallman (2001) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa implementasi manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Omusulah (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana mempunyai korelasi yang kuat antara praktek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Yusuf (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas t_{hitung} (0,014) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Siu (2004), yang melakukan penelitian bertujuan mengidentifikasi dampak lingkungan kerja yang aman terhadap kinerja keamanan yang termasuk laporan kecelakaan dan kecelakaan kerja. Hasil penelitian menunjukkan sikap keselamatan memprediksi cedera kerja, dan tekanan psikologis memprediksi tingkat kecelakaan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja harus menumbuhkan kepedulian terhadap keselamatan yang akhirnya dapat meminimalisasi resiko kecelakaan saat kerja. Oluoch (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa program Keselamatan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan hubungan yang kuat Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Kaynak (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa Keselamatan Kerja berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Smallman (2001) mengungkapkan bahwa implementasi manajemen Keselamatan Kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Makhamara (2016) dalam mencari dampak Keselamatan Kerja terhadap kinerja organisasi, yang hasilnya menunjukkan hubungan positif yang lemah antara Keselamatan Kerja dan kinerja.

5. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas t_{hitung} (0,027) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Siu (2004), yang melakukan penelitian dengan tujuan mengidentifikasi dampak lingkungan kerja yang aman terhadap kinerja keamanan yang termasuk laporan kecelakaan dan kecelakaan kerja. Hasil penelitian menunjukkan sikap keselamatan memprediksi cedera kerja, dan tekanan psikologis memprediksi tingkat kecelakaan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja harus menumbuhkan kepedulian terhadap keselamatan yang akhirnya dapat meminimalisasi resiko kecelakaan saat kerja. Oluoch (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa program kesehatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan hubungan yang kuat Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Kaynak (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kesehatan kerja berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Smallman (2001) mengungkapkan bahwa implementasi manajemen kesehatan kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Makhamara (2016) dalam mencari dampak Kesehatan Kerja terhadap kinerja organisasi, yang hasilnya menunjukkan hubungan positif yang lemah antara Kesehatan Kerja dan kinerja.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas t_{hitung} (0,003) < *Level of Significant* (0,05)). Beberapa peneliti menguji pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Saranya (2014) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Khan (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan indikator kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan antar penyelia, dan sifat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Fadlallah (2015) menunjukkan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian diatas, Pushpakumari (2008) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama dengan penelitian oleh Awan et.al (2014) dengan hasil penelitian bahwa hubungan kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja, dan sistem *reward* berkolerasi positif. Sementara dampak kepuasan tersebut signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas $F_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$). Hasil penelitian Oluoch (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa program Keselamatan Kerja (K3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Smallman (2001) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa implementasi manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Hasil penelitian Yusuf (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi keselamatan kerja langsung sebesar 0,298 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,339 \times 0,353 = 0,119$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Oluoch (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa program keselamatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Smallman (2001) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa implementasi manajemen keselamatan kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Hasil penelitian Yusuf (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi keselamatan kerja langsung sebesar 0,289 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,554 \times 0,353 = 0,196$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Oluoch (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa program kesehatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Smallman (2001) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa implementasi manajemen Kesehatan Kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Hasil penelitian Yusuf (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kesehatan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan bagian produksi di PT. Pertamina RU VI Balongan, Indramayu diperoleh beberapa kesimpulan. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel keselamatan kerja terhadap

variabel kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,298, dimana lebih besar daripada koefisien pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,119. Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,289, dimana lebih besar daripada koefisien pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,196.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut saran yang diberikan untuk PT. Pertamina RU VI Balongan, Indramayu terkait kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyarankan kepada PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu untuk lebih meningkatkan indikator (penilaian) kepuasan kerja yang belum tinggi dengan cara penyelia PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu dapat lebih obyektif menilai prestasi kerja karyawan. PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu dapat membuat pekerjaan yang dilakukan lebih sesuai dengan latar belknanag pendidikan, kemampuan, dan keahlian para karyawan dan PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu dapat membuat pekerjaannya saat ini lebih memberikan peluang mempersiapkan kemajuan karyawan di masa yang akan datang. Dengan demikian, kinerja karyawan bagian produksi di PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu akan lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Awan, Abdul Ghafoor dan Iffat Asghar (2014), Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance: A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh District, Pakistan, *Global Journal of Human Resource Management*, vol. 2 (4), hal: 71-94.
- Fadlallah, A W (2015), Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj, *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, vol. 2 (1).
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara.
- Huang, Yueng-Hsiang *et.al* (2015), Beyond Safety Outcomes: An Investigation of The Impact of Safety Climate Social Exchange Theory As Theoretical Framework, *Applied Ergonomics*, hal:1-10.
- Kaynak, Ramazan. Arzu Toklu dan Ismail Tamer Toklu. (2016), Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using The PLS-SEM Approach, *International Journal of Business and Management*, vol. 11 (5).
- Khan, A H. *et.al* (2011), Impact of Job Satisfacton on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan, *African Journal of Business Management*, vol. 6 (7), hal: 2697-2705.
- Kilic, Dr. Gonca. (2009), The Effect of Occupational Health and Safety Risk Factors on Job Satisfaction in Hotel Enterprise, *Ege Akademik Review*, vol. 9 (3), hal: 903-921.

- Makhamara, J. Alice Simiyu, (2016), Influence Of Occupational Health And Safety On Organizational Performance In The Manufacturing Sector In Kenya: A Case Study Of Kapa Oil Refineries Limited, *The Strategic Journal of Business & Change Management*, vol. 3 (2), hal: 30-59.
- Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H A S. (2006). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oluoch, E O (2015), *Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance at Kenya Power Company Limited*, Tesis magister manajemen (Tidak dipublikasikan), Nairobi: School of Business University of Nairobi.
- Omusulah, I D (2013), *Percieved Influence Of Occupational Health And Safety Practices On Job Satisfaction Among Employees In Chemelil Sugar Company Limited, Kenya*, Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan), Nairobi: School of Business University of Nairobi.
- Saranya, K (2014), Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A General Perspective, *International Journal on Global Business Management and Research*, vol. 2 (2).
- Setiawan, Ivan A dan Imam Ghozali. (2006). *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Silalahi dan Rumondang. (2000). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Smallman, C dan G. John (2001), British Directors Perspective on The Impact of Health and Safety on Corporate Performance, *Safety Science*, (238), hal: 227-239.
- Suma'mur. (2001). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf, Ria M. Anis Eliyana dan Oci Novita Sari. (2012), The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik, *American Journal of Economics*, hal: 136-140.