PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

AHMAD SENO ANDRIANTO

B 100 180 038

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AHMAD SENO ANDRIANTO
B100180038

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

(Drs. Sri Padmantyo, MBA.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

OLEH

AHMAD SENO ANDRIANTO
B100180038

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 16 Januari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si. (……)

(Ketua Dewan Penguji)

2. Imron Rosyadi, S.E., M.Si. (……)

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Drs. Sri Padmantyo, MBA. (……)

(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)
NIP 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Januari 2021

Penulis

AHMAD SENO ANDRIANTO
B 100 180 038

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

Abstrak

Penerapan K3 diperlukan juga di dalam industri pariwisata pada umumnya dan di restoran pada khususnya. Karyawan yang bekerja di restoran tidak lepas dari kemungkinan mengalami kecelakaan kerja. Bekerja di restoran memiliki resiko munculnya cedera ringan bahkan hingga cedera serius. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di restoran adalah suatu bentuk upaya untuk meminimalisir serta mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, mengurangi kelelahan kerja, meningkatkan daya produktivitas karyawan, serta memelihara lingkungan kerja yang sehat dan efisien. Tujuan yang hendak dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terdiri dari: pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan sampel yang digunakan sebanyak 151 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, (2) variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, (3) variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, (4) variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan (5) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, industri pariwisata.

Abstract

The implementation of K3 is also needed in the tourism industry in general and in restaurants in particular.Employees who work in restaurants can not be separated from the possibility of having a work accident.Working in a restaurant has a risk of minor injuries and even serious injuries.Implementation of occupational safety and health in restaurants is a form of efforts to minimize and prevent accidents in the workplace, reduce work fatigue, increase employee productivity, and maintain a healthy and efficient work environment. The purpose of this research is to determine the influence of variables consisting of: the influence of occupational safety and health on employee performance with job satisfaction as moderator variables.This type of research is descriptive quantitative with samples used as many as 151 respondents.The results showed that (1) work safety variables have a positive and significant effect on job satisfaction variables, (2) occupational health variables have a positive and significant effect on job satisfaction variables, (3) work safety variables have a positive and significant effect on employee performance variables, (4) occupational health variables have a positive and significant effect on employee performance variables, and (5) job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance variables.

Keywords: job safety, occupational health, job satisfaction, employee performance, tourism industry

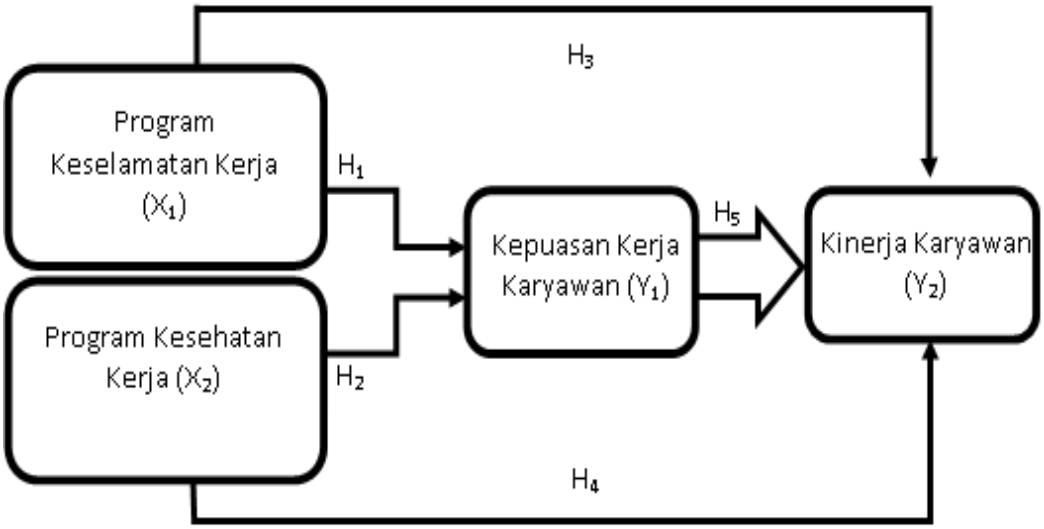
1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Semakin besar suatu perusahaan, maka semakin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbul permasalahan di dalamnya, termasuk permasalahan pada Sumber Daya Manusianya.

Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila mampu mengelola SDM yang dimiliki dengan baik. Salah satu pengelolaan SDM yang baik adalah dengan cara memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi salah satu kewajiban perusahaan untuk melindungi karyawan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan. Menurut Armanda (dalam Kani, 2013), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Program K3 diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Robbins dan Judge (Ilahi et al., 2017) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Davis (Sitinjak, 2018) berpendapat kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja.

Dengan dicapainya kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research),* menurut Singarimbun *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sedikitnya 150 sampel yang berasal dari karyawan berbagai macam usaha restoran atau kuliner di daerah Solo. Penulis menganggap penelitian K3 di industri pariwisata khususnya bidang usaha restoran masih minim, sehingga diperlukan penelitan terbaru terhadap topik tersebut. Jumlah sampel yang ada diharapkan mampu untuk memvalidasi tujuan dari penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	92	60.9%
Perempuan	59	39.1%
Tingkat Pendidikan		
SD	-	-
SMP/Sederajat	4	2.6%

SMA/Sederajat	103	68.2%
S1	43	28.5%
S2	1	0.7%
S3	-	-
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	26	17.2%
1 – 2 Tahun	80	53%
2 – 3 Tahun	39	25.8%
> 3 Tahun	6	4%

3.2 Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	T Statistics
Kepuasan -> Kinerja	0.246	3.813
Kesehatan -> Kepuasan	0.213	2.296
Kesehatan -> Kinerja	0.294	3.272
Keselamatan -> Kepuasan	0.345	3.501
Keselamatan -> Kinerja	0.243	2.684

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara keselamatan kerja dengan kepuasan kerja adalah signifikan positif dengan T-statistik sebesar 3.501 (lebih besar dari 1.96). Nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0.345 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara keselamatan kerja dan kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian H_1 dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara kesehatan kerja dengan kepuasan kerja adalah signifikan positif dengan T-statistik sebesar 2.296 (lebih besar >1.96). Nilai original sample adalah positif yaitu 0.213 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesehatan kerja dan kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian H2 dalam penelitian ini diterima.

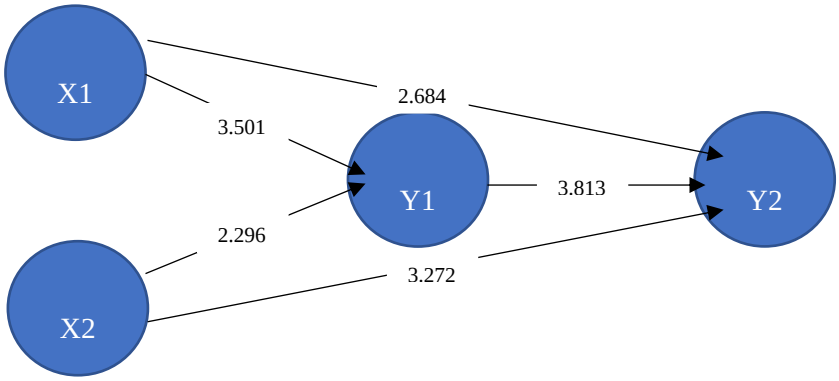
Selanjutnya hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan positif dengan T-statistik sebesar 2.684 (>lebih besar dari 1.96). Nilai original sample adalah positif yaitu 0.243 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian H3 dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya hubungan antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan positif dengan T-statistik sebesar 3.272 (>lebih besar dari 1.96). Nilai original sample adalah positif yaitu 0.294 yang menunjukkan bahwa arah

hubungan antara kesehatan kerja dan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian H4 dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan positif dengan T-statistik sebesar 3.813 (>lebih besar dari 1.96). Nilai original sample adalah positif yaitu 0.246 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian H5 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan uraian data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kesehatan kerja lebih berpengaruh pada kinerja karyawan daripada keselamatan kerja. Kemudian variabel keselamatan kerja lebih berpengaruh pada kepuasan kerja daripada kesehatan kerja. Sedangkan untuk gambar model path coefficient dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 2. model path coefficient

4. PENUTUP

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Program keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 3.501 (lebih besar dari 1.96) dan nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0.345 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara keselamatan kerja dan kepuasan kerja adalah positif.

b. Program kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 2.296 (lebih besar

>1.96) dan nilai *original sample* adalah positif yaitu 0.213 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesehatan kerja dan kepuasan kerja adalah positif.

c. Program keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 2.684 (>lebih besar dari 1.96) dan nilai *original sample* adalah positif yaitu 0.243 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan adalah positif.
d. Program kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 3.272 (>lebih besar dari 1.96) dan nilai *original sample* adalah positif yaitu 0.294 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesehatan kerja dan kinerja karyawan adalah positif.
e. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 3.813 (>lebih besar dari 1.96) dan nilai *original sample* adalah positif yaitu 0.246 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan adalah positif.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

a. Para pengusaha di bidang industri pariwisata khususnya pengusaha rumah makan/restoran/café bisa memulai untuk memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Dikarenakan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang kemudian dapat berefek positif pada kinerja para karyawan.
b. Pemerintah bisa membuat peraturan yang mengikat para pengusaha agar memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Logika sederhananya adalah keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang meningkat dapat meningkatkan perekonomian Negara.
c. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan bacaan dan rujukan untuk mengembangkan penelitian serupa dengan menggunakan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anjani, M. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *9*(1), 1–9.

Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Aria, T., Utami, H. N., Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *29*(1), 112–120.

Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : PT Rineka Cipta.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Hamid, D. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *42*(2), 1–9.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *44*(1), 31–39.

Ismariana, P., Hidayat, W., & Dewi, R. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada PT Apac Inti Corpora. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *4*(2), 147–157.

Kani, B. R. (2013). Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek PT. Trakindo Utama). *Jurnal Sipil Statik*, *1*(6), 430–433.

Kuswadi. (2005). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta : PT ElexMedia Komputindo.

Luthan. (2006). *Perilaku Organisasi*. Ed 10. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta : ANDI

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Mathis, Robert L and Jackson, John H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *43*(1), 1–9.

Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *60*(2), 162–168.