

# **GAMBARAN TINGKAT KEPUASAN TENAGA KERJA TERHADAP PROGRAM K3 DIBAGIAN AMP (ASPHALT MIXING PLANT) PT. PRIMA PEMBANGUNAN KERINCI TAHUN 2017**

## ***DESCRIPTION WORKFORCE SATISFACTION LEVEL PART K3 PROGRAM IN AMP (ASPHALT MIXING PLANT) PT.PRIMA PEMBANGUNAN KERINCI TAHUN 2017***

Aulia Azhar<sup>1</sup> dan Dina Waldani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat  
Jalan Jenderal Sudirman No.51 Kota Padang.  
Email: [aulia.azhar@yahoo.com](mailto:aulia.azhar@yahoo.com)

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia  
Jalan Khatib Sulaiman No. 17 Kota Padang.  
Email: [dinawaldani@yahoo.co.id](mailto:dinawaldani@yahoo.co.id)

Naskah Masuk: 16-11-2018

Naskah Diterima: 12-12-2018

Naskah Disetujui: 14-12-2018

### **ABSTRACT**

*K3 program aimed to provide security for employees in carrying out their work and reduce company costs. If work accidents and illness arise due to work relations, occupational safety and health (K3) must be a top priority in all companies in order to achieve satisfaction. The purpose of this study was to find out the description of the level of workforce satisfaction with the K3 program in the AMP (Asphalt Mixing Plant) section of PT. Kerinci Development in 2017. The design of this study was descriptive. The population is all labor in PT. Prima Pembangunan Kerinci AMP section with 30 samples. The method of sampling with total sampling technique, the study was conducted in March - August 2017 and the research instrument using a questionnaire. Based on the results of the study as many as 13 workers (43.3%) were not satisfied with work safety and as many as 17 workers (56.7%) were not satisfied with the work health of the K3 program in the AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Prima Pembangunan Kerinci in 2017. It is hoped that the company leaders will conduct routine health checks every month and also leaders pay more attention to employee safety by providing training on awareness of using personal protective equipment and introducing personal protective equipment and ways of using it, so that employees can use at any time in the event of a work accident.*

**Keywords:** *Satisfaction, Safety, Health*

### **ABSTRAK**

Program K3 bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan mengurangi biaya perusahaan. Apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus menjadi prioritas utama di semua perusahaan demi mencapai kepuasan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap program K3 dibagian AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Prima Pembangunan Kerinci Tahun 2017. Desain penelitian ini adalah deskriptif. Jumlah tenaga kerja di PT. Prima Pembangunan Kerinci sebanyak 150 orang dan jumlah sampel penelitian adalah semua tenaga kerja di PT. Prima Pembangunan Kerinci bagian AMP sebanyak 30 orang. Cara pengambilan sampel dengan teknik *total sampling*, penelitian dilakukan pada Maret-Agustus 2017 dan instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 13 orang tenaga kerja (43,3%) tidak puas dengan keselamatan kerja dan sebanyak 17 orang tenaga kerja (56,7%) tidak puas dengan kesehatan kerja terhadap program K3 di bagian AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Prima Pembangunan Kerinci tahun 2017. Hal itu dikarenakan ada beberapa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang belum diterapkan dengan baik, seperti masih kurang banyaknya alat pelindung diri disana. Diharapkan kepada pimpinan

perusahaan agar melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin setiap bulan dan juga pimpinan lebih memperhatikan keselamatan kerja karyawan dengan memberikan pelatihan mengenai kesadaran menggunakan alat pelindung diri dan melengkapi serta memperkenalkan alat-alat pelindung diri beserta cara-cara penggunaannya, sehingga karyawan bisa menggunakan sewaktu-waktu jika terjadi kecelakaan kerja.

**Kata Kunci:** *Kepuasan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai aset suatu perusahaan tentu saja memiliki resiko dalam usahanya memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Bukan tidak mungkin sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan mendapatkan musibah atau kecelakaan yang ringan maupun kecelakaan serius. Oleh karenanya, faktor-faktor yang mendukung keefektifan, loyalitas, kinerja, kepuasan kerja karyawan dan bertahannya sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan (Basyaib, Fachmi. 2007).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Basyaib, Fachmi. 2007).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. (Mangkunegera. 2000)

Menurut Ramli, suatu kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik disyaratkan memenuhi kriteria berikut: 1. Sesuai dengan sifat dan skala risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah pewujudan dari visi dan misi suatu organisasi, sehingga harus disesuaikan dengan sifat dan skala organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tentu berbeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, tergantung sifat dan skala risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dihadapi, serta strategi bisnis organisasi. 2. Mencakup komitmen untuk peningkatan berkelanjutan. Dalam kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus tersirat adanya komitmen untuk

peningkatan berkelanjutan. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak statis, karena berkembang sejalan dengan teknologi, operasi dan proses produksi. Karena itu, kinerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus terus menerus ditingkatkan selama organisasi beroperasi. Komitmen untuk peningkatan berkelanjutan akan memberikan dorongan bagi semua unsur dalam organisasi untuk terus menerus meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam organisasi. 3. Termasuk adanya komitmen untuk sekurangnya memenuhi perundangan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berlaku dan persyaratan lainnya yang diacu organisasi. Hal ini berarti bahwa manajemen akan mendukung pemenuhan semua persyaratan dan norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), baik yang disyaratkan dalam perundangan maupun petunjuk praktis atau standar yang berlaku bagi aktivitasnya. 4. Didokumentasikan, diimplementasikan dan dipelihara. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus didokumentasikan artinya bukan hanya dalam bentuk ungkapan lisan atau pernyataan manajemen, tetapi dibuat tertulis

sehingga dapat diketahui dan dibaca oleh semua pihak berkepentingan. Disamping itu kebijakan tersebut harus diimplementasikan, bukan sekedar pajangan atau bagian dari manual Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Salah satu bentuk implementasinya adalah dengan menggunakan kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai acuan dalam setiap kebijakan organisasi, pengembangan strategi bisnis dan rencana kerja organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga dipelihara, artinya selalu disempurnakan sesuai dengan perkembangan, tuntutan dan kemajuan organisasi. 5. Dikomunikasikan kepada seluruh pekerja dengan maksud agar pekerja memahami maksud dan tujuan kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), kewajiban serta peran semua pihak dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Komunikasi kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat dilakukan melalui berbagai cara atau media, misalnya ditempatkan di lokasilokasi kerja, dimasukkan dalam buku saku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), website organisasi atau bahan pembinaan dan pelatihan. 6. Tersedia bagi pihak lain yang terkait. Kebijakan

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga harus diketahui oleh pihak lain yang terkait dengan bisnis atau aktivitas organisasi seperti konsumen, pemasok, instansi pemerintah, mitra bisnis, pemodal, atau masyarakat sekitar. Dengan mengetahui kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tersebut, mereka dapat mengantisipasi, mendukung atau mengapresiasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus dapat diakses misalnya melalui situs organisasi. 7. Ditinjau ulang secara berkala untuk memastikan bahwa masih relevan dan sesuai bagi organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bersifat dinamis dan harus selalu disesuaikan dengan kondisi baik internal maupun eksternal organisasi. Karena itu harus ditinjau secara berkala apakah masih relevan dengan kondisi organisasi (Mangkunegera. 2000).

Untuk mencapai keadaan yang benar-benar aman, perlu program K3 sebagai bagian dari operasi perusahaan yang merupakan syarat yang tidak dapat diabaikan untuk mencapai efisiensi dan produktifitas yang dibutuhkan. Salah satu tujuan kebijaksanaan K3 adalah menciptakan K3 melalui budaya kerja

ditempat kerja seperti penggunaan alat pelindung diri, disiplin kerja, penerapan standar operasi dan lain-lain. (Mangkunegera. 2000).

Program K3 bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Dengan adanya program K3 diperusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, produktivitas dan kepuasan karyawan serta memotivasi karyawan untuk berbuat lebih banyak kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan lebih cepat dicapai (Mangkunegera. 2000).

Menurut Rivai dan Sagala, keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi - kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dengan adanya program K3 maka karyawan tidak perlu khawatir mengenai keselamatan dan kesehatan dirinya saat bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal (Maryono, Budi, 2011)

Menurut Sedarmayanti, ada 3 (tiga) tujuan dari sistem manajemen

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yaitu sebagai berikut: 1. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas. 2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja. 3. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri. (Maryono, Budi, 2011)

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dapat dikontrol dan diprediksikan dengan yang lebih disebabkan oleh faktor ketidakberuntungan dan kesempatan atau disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak dapat diantisipasi.<sup>1</sup> Kecelakaan kerja adalah

suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontak dengan energy (kinetik, listrik, kimiawi dan lain-lain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan. (Ramli, Soehatman. 2010)

Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen atau orang yang kompeten terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah berikut (Sayuti, 2013:202): 1. Teknik (Engineering) Maksud dari langkah ini adalah pihak manajemen perusahaan harus melengkapi semua perkakas, mesin-mesin, dan peralatan kerja yang digunakan oleh para karyawan dengan alat-alat atau perlengkapan yang dapat mencegah atau menghentikan kecelakaan dan gangguan keamanan kerja. Sebagai contoh, melengkapi mesinmesin dengan tombol-tombol untuk menghentikan bekerjanya mesin atau alat-alat, memasang alarm kontrol otomatis yang dapat berhenti tiba-tiba bila terjadi kecelakaan, dapat pula memasang alat lain agar pekerja secara teknis dapat terlindungi dari gangguan keamanan dan keselamatan kerja. Intinya, teknik (Engineering) adalah dalam bekerja

harus menggunakan mesin yang standar atau mesin yang tidak rawan kecelakaan. 2. Pendidikan (Education) Maksud langkah ini adalah pihak manajemen perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pekerjanya untuk menanamkan kebiasaan bekerja dan cara bekerja yang aman guna mencapai hasil yang maksimum secara aman. Kegiatan pendidikan dan latihan ini diberikan kepada semua karyawan sebelum mereka memulai bekerja, atau program ini harus menjadi kegiatan wajib yang terjadwal bagi perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang merupakan bagian dari acara orientasi bagi karyawan baru, sehingga pemahaman dan kesadaran atau kepedulian karyawan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat membudaya sejak awal mereka menjadi anggota organisasi. 3. Pelaksanaan (Enforcement) Maksud langkah ini adalah kegiatan perusahaan untuk memberi jaminan bahwa peraturan pengendalian kecelakaan atau program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat dijalankan. Untuk menjamin langkah ini dapat berjalan, pihak perusahaan dapat melakukan konsep reward and punishment, artinya

perusahaan mengamati dan membuat rekam jejak para karyawannya atau setiap unit kegiatan baik secara perorangan maupun secara kelompok tentang tindakan dan kepedulian mereka terhadap program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), bagi mereka yang abai dan menjadi penyebab sering terjadi kecelakaan dan gangguan kerja diberikan semacam peringatan dan hukuman, tentu saja dengan cara yang santun dan mendidik. Sementara untuk mereka yang selalu peduli dan tidak menjadi penyebab atau bahkan menjadi penghalang terjadinya kecelakaan atau gangguan kerja diberikan suatu apresiasi atau penghargaan, baik dalam wujud statemen kredit poin ataupun sejumlah barang, benda atau uang yang dapat mereka konsumsi, tentu saja tindakan yang dilakukan merupakan tindakan yang mendidik dan memotivasi para karyawan untuk selalu peduli akan pentingnya program K3 dalam lingkungan kerja di perusahaan. (Ramli, Soehatman. 2010)

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja). 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 Moenir, yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”. 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 (Suma'mur. 1981).

Kepuasan adalah rasa senang karena tercapainya segala sesuatu sesuai keinginan. Dalam Wikipedia.org (2017) Kepuasan didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana keinginan dan harapan terpenuhi. Kepuasan Tenaga Kerja berarti perasaan yang ada pada Tenaga Kerja selama melaksanakan pekerjaan (Ramli, Soehatman. 2010). Menurut Robbin, perasaan Tenaga Kerja yang mendukungnya alam melaksanakan pekerjaan ditempat kerja. Hal ini berhubungan dengan persepsi Tenaga

Kerja itu terhadap pekerjaannya. Lebih jauh Robbin, mengemukakan bahwa mengukur kepuasan tenaga kerja tidaklah mudah, karena banyak elemen dan variabel yang mempengaruhinya. Kepuasan dalam pekerjaan itu tidak hanya diukur bagaimana tenaga kerja melaksanakan kerjanya saja, tapi termasuk intaksi dengan atasan, kepatuhan pada aturan dan kebijakan, dan lain sebagainya. Kepuasan Tenaga Kerja didunia kerja tidak signifikan dipengaruhi oleh besarnya gaji, tapi lebih dipengaruhi oleh kepribadian dan budaya dari tenaga kerja itu sendiri. Ditambahkan oleh Robbin, tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap pekerjaannya akan menurun apabila beban kerja dan aturan serta kebijakan yang membebani tenaga kerja meningkat (Ramli, Soehatman. 2010).

Program K3 diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno, kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. (Suma'mur. 1981)

PT. Prima Pembangunan Kerinci, yaitu perusahaan konstruksi (kontraktor) yang bergerak di bidang bangunan sipil (jasa pelaksana untuk pembangunan jalan raya dan jembatan). Karena PT. Prima Pembangunan Kerinci merupakan perusahaan konstruksi, tentunya memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 150 orang dan yang dibagian AMP sebanyak 30 orang. Pada tahun 2014 terjadi kecelakaan yang mengakibatkan salah satu tenaga kerja meninggal dunia, menurut keterangan karyawan yang berada di lokasi kejadian, kecelakaan tersebut terjadi dikarenakan kelalaian pekerja itu sendiri karna kurangnya kesadaran dalam memakai alat pelindung diri dan juga tidak ada pengawasan saat bekerja.

Berdasarkan survey awal ternyata belum semua tenaga kerja yang merasa puas terhadap program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dikarenakan ada beberapa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang belum diterapkan dengan baik.

## **METODOLOGI**

Desain penelitian yang dilakukan adalah *deskriptif* yaitu menggambarkan tingkat kepuasan tenaga kerja dibagian

AMP terhadap program K di PT. Prima Pembangunan Kerinci. Penelitian dilaksanakan dari bulan Maret sampai Agustus 2017. Pengumpulan data primer melalui wawancara dengan 30 pekerja bagian AMP dengan menggunakan kuesioner, diberikan sejumlah pernyataan mengenai gambaran kepuasan tenaga kerja bagian AMP terhadap program K3 di PT. Prima Pembangunan Kerinci. Selain dengan wawancara, peneliti juga melakukan pengamatan di PT tersebut. Data sekunder berupa data-data pendukung meliputi data umum perusahaan dan jumlah tenaga kerja. Data dianalisis secara univariat yaitu untuk melihat distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yang telah diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

PT. Prima Pembangunan Kerinci didirikan pada tanggal 16 April 2003 dengan No Akte Pendirian No. 05 berkedudukan di Kab Kerinci. PT. Prima Pembangunan Kerinci bergerak di bidang Jasa Konstruksi dan Pengadaan Barang. Yang mana Jasa Konstruksi di Bidang Jalan Raya.

PT. Prima Pembangunan Kerinci memiliki 1 unit AMP (Asphalt Mixing Plant) dengan total kapasitas 50 Ton/Jam demi memenuhi kebutuhan Customer dan efisiensi waktu pekerjaan pengaspalan jalan, peralatan yang canggih dan modern serta pengalaman bertahun-tahun, kami memiliki daftar panjang pengalaman pekerjaan pengaspalan jalan, pembangunan konstruksi jalan raya, sehingga menjadikan PT Prima Pembangunan Kerinci sebagai salah satu perusahaan konstruksi jalan – kontraktor pengaspalan yang terpercaya dan dapat diandalkan di wilayah Kerinci, Jambi. Resiko bahaya yang dijumpai di PT tersebut berupa bahaya fisik, seperti kebisingan, vibrasi/getaran, permukaan yang licin dan peralatan tak berpagar. Selain bahaya fisik, juga dapat dijumpai bahaya biologi (bakteri, butiran-butiran debu) dan bahaya ergonomis.

## B. Karakteristik Responden

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Umur

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi berdasarkan Umur Tenaga Kerja Di Bagian AMP (Asphalt Mixing Plant) di PT. Prima Pembangunan Kerinci Tahun 2017

Umur	F	%
Remaja akhir (17-25 tahun)	2	6.7
Dewasa awal (26-35 tahun)	21	70.0
Dewasa akhir (36-45 tahun)	6	20.0

Lansia awal (46-55 tahun)	1	3.3
<b>Jumlah</b>	30	100

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh hasil dari 30 tenaga kerja, paling banyak memiliki umur pada dewasa awal (26-35 tahun) yaitu sebanyak 21 orang tenaga kerja (70%).

#### b. Masa Kerja

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi berdasarkan Masa Kerja Tenaga Kerja Di Bagian AMP (Asphalt Mixing Plant) di PT. Prima Pembangunan Kerinci Tahun 2017

Masa Kerja	F	%
1-3 Tahun	23	76.7
4-6 Tahun	7	23.3
<b>Jumlah</b>	30	100

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh hasil dari 30 tenaga kerja, paling banyak dengan masa kerja 1-3 tahun yaitu 23 orang tenaga kerja (76,7%).

## 2. UNIVARIAT

### a. Distribusi Kepuasan Berdasarkan Keselamatan Kerja

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Kepuasan Berdasarkan keselamatan Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian AMP (Asphalt Mixing Plant) Terhadap Program K3 Di PT. Prima Pembangunan Kerinci Tahun 2017

Keselamatan Kerja	F	%
<i>Puas</i>	17	56.7
<i>Tidak puas</i>	13	43.3
<b>Jumlah</b>	30	100

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh hasil sebanyak 13 orang tenaga kerja (43,3%) tidak puas dengan

keselamatan kerja di bagian AMP (*Asphal Mixing Plant*) terhadap program K3 di PT. Prima Pembangunan Kerinci tahun 2017.

Ketidakpuasan pekerja terhadap penerapan program keselamatan kerja ini didasari oleh ketidakpuasan tenaga kerja terhadap kebijakan perusahaan dalam menerapkan keselamatan kerja seperti ketidaknyamanan kondisi ditempat kerja dan tidak ada pemeriksaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan program K3, sehingga tenaga kerja masih merasakan bahwa keselamatan kerja mereka masih belum optimal dan terjaga ketika mereka melakukan pekerjaan

#### **b. Distribusi Kepuasan Berdasarkan Keselamatan Kerja**

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Kepuasan Berdasarkan kesehatan Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian AMP (*Asphal Mixing Plant*) Terhadap Program K3 Di PT. Prima Pembangunan Kerinci Tahun 2017

<b>Kesehatan Kerja</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<i>Puas</i>	13	43.3
<i>Tidak puas</i>	17	56.7
<b>Jumlah</b>	30	100

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh hasil sebanyak 17 orang tenaga kerja (56,7%) tidak puas dengan kesehatan kerja di bagian AMP (*Asphal Mixing Plant*) terhadap program K3 di PT. Prima Pembangunan Kerinci tahun 2017.

Ketidakpuasan pekerja terhadap kesehatan kerja mereka disebabkan

karena rasa tidak nyaman dilingkungan kerja seperti kondisi dilingkungan kerja yang kurang bersih, tidak adanya edukasi pendidikan, penyuluhan kesehatan yang tidak pernah dilaksanakan, pemajangan poster yang masih kurang dan tidak dilakukannya pemeriksaan kesehatan secara rutin oleh pihak perusahaan, sehingga karyawan merasakan bahwa kesehatan mereka tidak terlalu diperhatikan

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Kepuasan Berdasarkan Keselamatan kerja Pada Tenaga Kerja Terhadap Program K3 di Bagian AMP (*Asphal Mixing Plant*) PT. Prima Pembangunan Kerinci Tahun 2017**

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebanyak 13 orang tenaga kerja (43,3%) tidak puas dengan keselamatan kerja terhadap program K3 di bagian AMP (*Asphal Mixing Plant*) PT. Prima Pembangunan Kerinci tahun 2017. Didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Angkasa (2014) tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kerja (Studi pada tenaga kerja PT.PLN (Persero) Area Kediri) diperoleh hasil sebesar 46,4 % terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan

kerja tenaga kerja. (Ramli, Soehatman. 2010)

Konsekuensi dari perilaku tidak puas tenaga kerja terhadap keselamatan kerja menurut Yuli, dapat mengakibatkan keterlibatan dalam karyawanan yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, banyaknya tenaga kerja yang minta berhenti, munculnya penyakit dan gejala stres dan prestasi kerja menurun (Ramli, Soehatman. 2010). Di PT. Prima Pembangunan Kerinci terdapat perilaku tidak puas terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan karyawan malas untuk bekerja, hal ini dikarenakan upah/gaji yang sangat rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, karena masalah gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Menurut analisa peneliti bahwa masih ada tenaga kerja yang masih tidak puas terhadap penerapan program keselamatan kerja. ini didasari oleh ketidakpuasan tenaga kerja terhadap kebijakan perusahaan dalam menerapkan keselamatan kerja seperti kenyamanan kondisi ditempat kerja dan

juga pemeriksaan sarana dan rasarana yang menunjang pelaksanaan program K3, sehingga tenaga kerja masih merasakan bahwa keselamatan kerja mereka masih belum optimal dan terjaga ketika mereka melakukan pekerjaan. Selain itu, hal lain yang masih kurang yaitu kurangnya pengawasan, pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin yang diharapkan mampu memacu pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik

#### **B. Kepuasan Berdasarkan Kesehatan kerja Pada Tenaga Kerja Terhadap Program K3 di Bagian AMP (Asphal Mixing Plant) PT. Prima Pembangunan Kerinci Tahun 2017**

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebanyak 17 orang tenaga kerja (56,7%) tidak puas dengan kesehatan kerja terhadap program K3 di bagian AMP (Asphal Mixing Plant) PT. Prima Pembangunan Kerinci tahun 2017. Didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Deden (2014) tentang keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan pada UD.Trijaya Mandiri Citeureup Bogor-Jawab Barat diperoleh hasil sebesar

81,46 % terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan (Ramli, Soehatman. 2010).

Program kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan di bidang konstruksi memiliki banyak dampak negatif terhadap kesehatan karyawan. Program kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang dapat timbul dari karyawan atau lingkungan kerja. Kegiatan rutin mengenai kesehatan kerja yang dilakukan perusahaan seperti edukasi kesehatan sebelum bekerja dan seminar kesehatan. Kegiatan tersebut ditujukan untuk mengendalikan kesehatan karyawan sebelum terkena dampak lebih lanjut sebagai langkah pencegahan penyakit.

Menurut Robbin (2010) menyatakan bahwa kepuasan tenaga kerja tidak signifikan dipengaruhi oleh Gaji, tapi dipengaruhi oleh persepsi tenaga kerja terhadap kebijakan dan aturan K3 (Suma'mur. 1981)

Menurut analisa peneliti terhadap hasil penelitian bahwa masih ada karyawan tidak puas terhadap kesehatan kerja mereka, hal ini disebabkan karena rasa tidak nyaman dilingkungan kerja karena kondisi

dilingkungan kerja yang kurang bersih, tidak adanya edukasi pendidikan, penyuluhan kesehatan yang tidak pernah dilaksanakan, pemajangan poster yang masih kurang dan tidak dilakukannya pemeriksaan kesehatan secara rutin oleh pihak perusahaan, sehingga karyawan merasakan bahwa kesehatan mereka tidak terlalu diperhatikan, meskipun diberikan kartu jaminan kesehatan, akan tetapi dikarenakan karyawan sudah disibukan dengan bekerja, mereka tidak ada waktu lagi untuk pergi memeriksa kesehatan.

## **KESIMPULAN**

1. Sebanyak 13 orang tenaga kerja (43,3%) tidak puas dengan keselamatan kerja terhadap program K3 di bagian AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Prima Pembangunan Kerinci tahun 2017. Hal itu disebabkan karena kebijakan perusahaan belum menerapkan dengan baik program keselamatan kerja seperti kenyamanan kondisi ditempat kerja dan tidak ada pemeriksaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan program K3
2. Sebanyak 17 orang tenaga kerja (56,7%) tidak puas dengan kesehatan kerja terhadap program

K3 di bagian AMP (Asphalt Mixing Plant) di PT. Prima Pembangunan Kerinci tahun 2017. Hal itu disebabkan karena kondisi dilingkungan kerja yang kurang bersih, tidak adanya edukasi pendidikan, penyuluhan kesehatan yang tidak pernah dilaksanakan, pemajangan poster yang masih kurang dan tidak dilakukannya pemeriksaan kesehatan secara rutin oleh pihak perusahaan

## REKOMENDASI

1. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin setiap bulan
2. Kepada karyawan agar selalu menjaga kesehatan dengan memperhatikan asupan makanan dan istirahat yang cukup, juga selalu menjaga keselamatan diri dengan menggunakan alat pelindung diri setiap bekerja.
3. Perlu dilakukan edukasi pendidikan dan penyuluhan kepada tenaga kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Angkasa, 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Karyawan PT. PLN*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Aria, Tritama. 2015. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Hankook Tire Indonesia Cikarang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 29, No. 1. Desember 2015
- Basyaib, Fachmi. 2007. *Manajemen Risiko*. Grasindo : Jakarta
- Buntarto, 2015. *Paduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri, Pustaka Baru Press, Yogyakarta*.
- Deden Adi Putra, 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmern Karywan UD. TriJaya Mandiri Citeurup, Bogor*
- Fajri, K, dkk. 2017. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 46, No. 1. Mei 2017.
- Gibbson, 2000. *Theory Of Perceptual In Psychology*. Mc Graw Hill. New York.
- Latif, Wahyu, Psikologi *Keselamatan Kerja* (Malang ; UMM Pers, 2008) h. 17
- Mangkunegera. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Manuaba. *Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta; Gadjah Mada University Press, 2004), h. 193.
- Maryono, Budi. *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja* (Yogyakarta ; PT. Pustaka Insan Madani, 2011), h. 1
- Maulana, Reza, dkk. 2015. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 20, No. 1. Maret 2015
- Moenir, A.S, 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed 2, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2010. *Organizational Behaviour Concepts, Controversiess, Applications*. 8<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika.
- Suma'mur. 1981. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. 2008. *Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja..* Surakarta : Harapan Press
- Yuli, Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang.