

Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sarana Abadi Lestari

Abdi Hudzaifah Kosasih¹, Rusdi^{2*}, Ratna Yuliawati³

^{1,2,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

* Corresponding Author : rus756@umkt.ac.id

Article History

Received: 28-8-2024

Revised: 10-9-2024

Published: 18-9-2024

Keywords:

Management;
Occupational Health
and Safety (OH&S);
Job Satisfaction

Abstract: Background: The industrial activities carried out in the company have the potential to cause various issues for workers and the work environment. The main issue that needs attention is work accidents due to worker negligence and unsafe working conditions. Worker negligence can also be influenced by their level of job satisfaction. Job satisfaction is influenced by several factors, including psychological, social, physical, and financial factors. Purpose: To identify the relationship between Occupational Health and Safety Management System (OH&S MS) and employee job satisfaction at PT. Sarana Abadi Lestari. Method: The method used is quantitative descriptive correlational with a cross-sectional approach. The research was conducted at PT. Sarana Abadi Lestari located at Jl. Palaran Indah, RT. 11, Kelurahan Rawa Makmur, Palaran District, Samarinda City, carried out from May to June 2024. The research sample consists of 46 employees of PT. Sarana Abadi Lestari. Data collection was done through questionnaires distributed via Google Form. Results: Data analysis resulted in a *p*-value of 0.003 from Fisher's Exact test, which is lower than the significance level of 0.05. From these results, it can be concluded that there is a statistically significant relationship between Occupational Health and Safety Management System and employee job satisfaction at PT. Sarana Abadi Lestari

Kata kunci:
Manajemen;
Keselamatan dan
Kesehatan Kerja (K3);
Kepuasan Kerja

Abstrak: Latar belakang: Aktivitas industri yang dijalankan di perusahaan berpotensi menimbulkan berbagai masalah bagi tenaga kerja dan lingkungan kerja. Isu utama yang perlu diperhatikan adalah kecelakaan kerja akibat kelalaian pekerja dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Kelalaian pekerja bisa juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk psikologis, sosial, fisik, dan finansial. **Tujuan:** Untuk mengidentifikasi hubungan antara sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Sarana Abadi Lestari. **Metode:** Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Lokasi penelitian adalah PT. Sarana Abadi Lestari yang terletak di Jl. Palaran Indah, RT. 11, Kelurahan Rawa Makmur, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda, dilaksanakan selama bulan Mei hingga Juni 2024. Sampel penelitian ini terdiri dari 46 karyawan PT. Sarana Abadi Lestari. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar via Google Form. **Hasil:** Analisis data menghasilkan *p*-value sebesar 0,003 dari uji Fisher's Exact, *p*-value lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. **Kesimpulan:** Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan secara statistik antara Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan elemen vital dalam organisasi, esensial untuk merealisasikan visi dan misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, koordinasi, implementasi, dan supervisi untuk mencapai tujuan organisasi (Karmawan dan Sudibya, 2020). Kinerja perusahaan yang efektif berkontribusi pada hasil positif, sedangkan kinerja yang tidak memadai dapat berakibat negatif. Untuk mengoptimalkan kinerja, perusahaan harus mengutamakan kualitas sumber daya manusia serta memenuhi kebutuhan, keamanan, kesehatan, dan aspirasi karyawan



(Istiqamah dkk., 2022).

Dalam melaksanakan tugas mereka, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman untuk melindungi mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja secara efektif. Istiqamah dkk. (2022) menunjukkan bahwa fasilitas keselamatan kerja yang lengkap dapat menurunkan risiko terjadinya kecelakaan, sedangkan pemeliharaan kesehatan kerja yang optimal esensial untuk menghindari gangguan fisik dan psikologis yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja. Ini termasuk penerapan alat pelindung diri dan protokol keselamatan untuk menghindari cedera, serta program kesehatan untuk mencegah masalah kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Karmawan dan Sudibya (2020) mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai serangkaian upaya yang diarahkan untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta integritas fisik dan mental pekerja. Berdasarkan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang sesuai dengan etika, moral, serta menghormati martabat dan nilai-nilai kemanusiaan dan agama. Undang-undang ini juga menetapkan kewajiban bagi setiap perusahaan untuk mengimplementasikan program keselamatan kerja. Istiqamah dkk. (2022) menjelaskan bahwa program K3 di perusahaan dirancang untuk membangun sistem keselamatan kerja yang mengintegrasikan manajemen, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja untuk meminimalisir risiko kecelakaan. Implementasi yang efektif dari program K3 adalah kunci untuk mencegah kejadian insiden kerja dan menjamin lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Masalah kesehatan dan keselamatan kerja bukan tanggung jawab negara semata, tetapi tanggung jawab semua pemangku kepentingan, yaitu pengusaha, karyawan dan masyarakat. Penerapan program K3 yang optimal pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2007) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian yang diraih oleh karyawan, dievaluasi berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja adalah elemen vital yang diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaiknya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat berakibat negatif terhadap kinerja karyawan. Pentingnya kepuasan kerja karyawan tidak bisa diabaikan karena memiliki hubungan langsung dengan produktivitas mereka. Ketidakpuasan sering kali timbul dari perbedaan antara harapan kerja yang tinggi dengan realitas pekerjaan yang kurang memuaskan. Istiqamah dkk. (2022) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengukur perkembangan perusahaan. Penilaian ini memberikan gambaran tentang kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan menjadi alat esensial untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan serta mengevaluasi efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia.

Data dari BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan peningkatan kasus kecelakaan kerja di Indonesia selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2020, tercatat 221.740 kasus, meningkat menjadi 234.370 kasus pada tahun 2021, dan hingga November 2022, kasusnya telah mencapai 265.334. Tren ini menunjukkan kebutuhan mendesak untuk memperkuat regulasi dan penerapan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) di industri guna menurunkan jumlah kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah elemen krusial dalam manajemen organisasi, dengan tujuan utama memastikan operasi bisnis yang berkelanjutan dengan mengutamakan kesejahteraan karyawan. Hal ini termasuk menerapkan tindakan pencegahan yang efektif untuk meminimalisir risiko

kecelakaan dan memelihara kesehatan fisik dan mental pekerja. Ketersediaan fasilitas pendukung yang lengkap juga esensial untuk menunjang program K3 yang efektif, karena lingkungan kerja yang aman dan sehat kunci untuk produktivitas maksimal dan pencegahan insiden merugikan. (Istiqamah dkk., 2022).

Data dari BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan peningkatan kasus kecelakaan kerja di Indonesia selama tiga tahun terakhir, kondisi ini menggaris bawahi kebutuhan untuk menguatkan regulasi dan pelaksanaan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) dalam industri. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan komponen vital dalam pengelolaan organisasi, yang ditujukan untuk memastikan kelangsungan operasional bisnis sambil melindungi kesejahteraan pekerja. Program K3 perlu melibatkan langkah-langkah pencegahan yang efektif dan infrastruktur pendukung yang lengkap, untuk menjamin tempat kerja yang aman dan kondusif. (Istiqamah dkk., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, dan Fitri Rahmawati pada tahun 2023 menemukan bahwa budaya organisasi dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Studi ini menekankan pentingnya elemen budaya dalam mendukung implementasi K3 yang efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan. Akan tetapi, hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatot Sutrisno dan Tatan Sukwika pada tahun 2021, yang menemukan bahwa komitmen dan tanggung jawab dalam bidang kesehatan kerja tidak berdampak signifikan terhadap performa keselamatan. Perbedaan ini diatributkan pada pelaksanaan K3 yang belum optimal oleh para profesional di bidang ini, menunjukkan bahwa implementasi praktis yang konsisten dan eksekusi program K3 yang efektif sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan.

PT. Sarana Abadi Lestari merupakan perusahaan yang menjual produk bukan berbentuk fisik, melainkan dengan layanan jasa kepada penyewa atau Tenant. Tenant adalah orang atau instansi yang melakukan penyewaan properti, benda, barang dari pihak yang menyewakan objek. Tenant atau penyewa ini yang selanjutnya akan menghasilkan sebuah produk berbentuk fisik.

Aktivitas industri yang dijalankan di PT. Sarana Abadi Lestari berpotensi menimbulkan berbagai masalah bagi tenaga kerja dan lingkungan kerja. Isu utama yang perlu diperhatikan adalah kecelakaan kerja akibat kelalaian pekerja dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Kelalaian pekerja bisa juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk psikologis, sosial, fisik, dan finansial.

Hasil wawancara pada HSE Officer PT. Sarana Abadi Lestari, Bapak Saiful Anwar menyebutkan bahwa pekerja yang diberi lembur atau telah melebihi jam kerja normal, tidak akan diberi reward atau penghargaan, tetapi akan ada penambahan gaji menggunakan hitungan yang sesuai dengan peraturan. Regulasi tentang waktu kerja lembur dan upah lembur diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 78 ayat (2) dan (4), serta Pasal 85. Aturan ini dijelaskan lebih rinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur, yang menyediakan pedoman tentang pengaturan waktu kerja yang melampaui standar normal dan jumlah upah yang sesuai dengan peraturan yang ada.

Waktu kerja dan gaji yang kurang maksimal atau tidak sesuai akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang tidak puas akan lalai dalam pekerjaannya. Kelalaian tersebut menyebabkan risiko kecelakaan kerja. Data kecelakaan kerja pada dokumen kecelakaan kerja PT. Sarana Abadi Lestari dalam kurun

waktu 2 tahun terakhir (Januari 2022-Desember 2023) yaitu, pada tanggal 09 Maret 2022 terjadi kebocoran pada drum Acid H. 033, pada tanggal 01 Oktober 2022 terjadi kasus tertusuk paku pada bagian kaki pekerja, dan pada tanggal 22 Juni 2023 terjadi kecelakaan pada dump truk saat kembali dari pembuangan sampah domestik di Jl. Otto Iskandardinata (tanjakan gunung manggah). Dari data tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengidentifikasi secara komprehensif korelasi antara penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari.

METODE

Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Metode ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih, dengan maksud untuk memahami atau menggambarkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Pendekatan ini umumnya melibatkan pengumpulan data secara *cross-sectional* pada satu waktu tertentu, yang memungkinkan peneliti untuk mengamati hubungan antar variabel selama periode observasi yang terbatas. Tujuan dari metode ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika dan interaksi antara variabel yang diteliti.

Penelitian ini dijalankan di PT. Sarana Abadi Lestari, yang bertempat di Jl. Palaran Indah, RT. 11, Kelurahan Rawa Makmur, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda. Penelitian berlangsung dari bulan Mei sampai Juni 2024.

Populasi penelitian ini adalah 87 karyawan PT. Sarana Abadi Lestari di tahun 2024. Sampel diambil menggunakan metode *simple random sampling*, yang perhitungannya berlandaskan formula *Slovin*. Sehingga, terpilihlah 46 karyawan PT. Sarana Abadi Lestari sebagai responden. Metode ini digunakan untuk menjamin representasi sampel yang baik dan validitas hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Metode ini melibatkan distribusi serangkaian pertanyaan kepada responden melalui platform online, seperti *Google Form*, yang memungkinkan mereka untuk memberikan jawaban secara langsung dan elektronik. Kuesioner yang digunakan adalah jenis tertutup atau terstruktur, di mana responden memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan sebelumnya. Kuesioner ini dirancang menggunakan skala sikap yang diimplementasikan melalui skala Likert, yang berkisar dari 1 hingga 5. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi atau sikap responden terhadap variabel yang diteliti. Pendekatan ini memberikan keuntungan dalam menghasilkan data yang terstandarisasi, yang kemudian dapat diolah secara statistik untuk analisis lebih lanjut mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Kuesioner ini didasarkan atau berpedoman pada PP No. 50 Tahun 2012 dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Kuesioner terdiri dari 40 dan 20 pertanyaan.

Hasil tabulasi dari jawaban responden dalam studi ini dianalisis melalui metode analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik dari variabel individu, sementara analisis bivariat diaplikasikan untuk menggali relasi antar dua atau lebih variabel. Analisis ini dijalankan menggunakan *software SPSS 20.0 untuk Windows*, yang mendukung pengelolaan data statistik dengan

efektif.

HASIL

1) Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, tabel distribusi karakteristik responden telah disusun. Tabel ini mencakup variabel-variabel seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, durasi masa kerja, dan posisi jabatan, yang semuanya diuraikan dengan detail, diantaranya:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	41	89,1
Perempuan	5	10,9
Umur		
22-28	4	8,7
29-35	10	21,7
36-42	4	8,7
43-49	11	23,9
50-56	9	19,6
57-63	8	17,4
Pendidikan		
SD	1	2,2
SMP	7	15,2
SMA/Sederajat	28	60,9
D3	7	15,2
S1	3	6,5
Masa Kerja		
1-3 Tahun	6	13,0
4-6 Tahun	7	15,2
7-9 Tahun	4	8,7
10-12 Tahun	9	19,6
13-15 Tahun	13	28,3
16-18 Tahun	7	15,2
Jabatan Kerja		
GA	6	13,0
Utilities	4	8,7
Security	10	21,7
Equipment	3	6,5
Mekanik	5	10,9
Sipil	1	2,2
Operasional	6	13,0
HRGA	1	2,2
Operator Forklift	2	4,3
Logistik	1	2,2
Halper Crane	1	2,2
Document Controll	1	2,2
IT Support	1	2,2
HSE	2	4,3

HRD & GA	1	2,2
ADM PORT	1	2,2
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Menurut tabel 1 di atas, dari 46 responden, persentase tertinggi adalah laki-laki, 89,1% (41 orang), sedangkan persentase terendah adalah perempuan, 10,9% (5 orang). Persentase tertinggi terdapat pada kelompok umur 43-49, 23,9% (11 orang), sedangkan persentase terendah yaitu 8,7% (4 orang) pada kelompok umur 22-28 dan umur 36-42. Persentase tertinggi terdapat pada responden berpendidikan terakhir SMA/ sederajat yaitu 60,6% (28 orang), sedangkan persentase terendah terdapat pada responden berpendidikan terakhir SD yaitu 2,2% (1 orang). Persentase tertinggi terdapat pada masa kerja 13-15 tahun yaitu 28,3% (13 orang), sedangkan persentase terendah terdapat pada masa kerja 7-9 tahun yaitu 8,7% (4 orang). Persentase tertinggi terdapat pada jabatan kerja security yaitu 21,7% (10 orang), sedangkan persentase terendah yaitu 2,2% (1 orang) pada jabatan kerja sipil, HRGA, HRD & GA, logistik, halper crane, dokumen kontrol, IT support, dan ADM port.

2) Analisis Univariat

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, terdapat tabel distribusi yang menunjukkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) serta tingkat kepuasan kerja, yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024

SMK3	Jumlah (n)	Persentase (%)
Berjalan Baik	43	93,5
Tidak Berjalan Baik	3	6,5
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 46 orang yang menjawab, 93,5% (43 orang) menunjukkan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Sarana Abadi Lestari berjalan baik, dan 6,5 % (3 orang) menunjukkan tidak berjalan baik.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024

Kepuasan Kerja Karyawan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Puas	44	95,7
Tidak Puas	2	4,3
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel 3 diperlihatkan dari total seluruh responden, yang menunjukkan kepuasan kerja dengan kategori puas yaitu 95,7% (44 orang) dan responden yang menunjukkan kategori tidak puas yaitu 4,3% (2 orang).

3) Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan tabel distribusi yang menjelaskan hubungan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap

kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Fisher's Exact

SMK3	Kepuasan Kerja		Total	P-Value	α
	Puas	Tidak Puas			
Berjalan Baik	43	0	43	0,003	0,05
Tidak Berjalan Baik	1	2	3		
Total	44	2	46		

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji *Fisher's Exact* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,003, dengan demikian bahwa *p-value* <0,05 atau (0,003) lebih kecil dari *alpha* (0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka hasilnya signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden (93,5%) melaporkan bahwa SMK3 di tempat kerja mereka berjalan baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sarana Abadi Lestari telah berhasil mengimplementasikan program SMK3 yang efektif. Persentase yang tinggi ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Sebanyak 6,5% responden merasa bahwa SMK3 tidak berjalan baik di tempat kerja mereka. Meskipun persentase ini relatif kecil, ini tetap penting untuk diperhatikan. Kekhawatiran mereka dapat memberikan wawasan berharga tentang area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut dalam sistem manajemen K3 perusahaan. Penerapan SMK3 yang efektif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya memperbaiki dan mengoptimalkan sistem manajemen K3 mereka. Selaras dengan penelitian Siregar dan Susilawati di tahun 2024 mengindikasikan bahwa penerapan efektif sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di PT. Inalum Asahan memerlukan identifikasi bahaya dan evaluasi risiko yang berkaitan dengan kegiatan serta lingkungan kerja. Perusahaan ini perlu merancang strategi yang efisien untuk menghindari kecelakaan dan penyakit kerja. Evaluasi berkala terhadap SMK3 esensial untuk menjamin pengurangan risiko dan peningkatan keselamatan serta kesehatan karyawan. Edukasi dan pelatihan tentang SMK3 dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang benar merupakan aspek krusial bagi perusahaan.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa 95,7% karyawan melaporkan kepuasan kerja, ini menunjukkan bahwa mayoritas besar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa PT. Sarana Abadi Lestari telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi harapan karyawan. Sedangkan 4,3% karyawan yang melaporkan ketidakpuasan kerja, ini tetap menjadi area yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Meskipun persentasenya kecil, mengidentifikasi penyebab ketidakpuasan dan mengatasi masalah ini adalah langkah penting untuk meningkatkan kesejahteraan semua karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan, serta antara karyawan dan atasan, juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Pengakuan atas kerja keras dan kontribusi karyawan meningkatkan rasa dihargai. Penelitian Marsudi dan Jaelani pada

tahun 2023 mendukung bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Dari ketiga aspek tersebut, lingkungan kerja non-fisik tercatat memiliki dampak paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Triangga Dewi Surakarta.

Analisis menunjukkan nilai p dari uji *Fisher's Exact* sebesar 0,003, yang ketika dibandingkan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik karena p -value lebih rendah dari α . Penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara variabel yang diteliti. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Hasil ini konsisten dengan studi Karmawan dan Sudibya (2020), yang menemukan bahwa implementasi program K3 berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Denpasar, menegaskan bahwa efektivitas program K3 berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryawan dkk, 2018) menyebutkan hasil uji F, nilai Fhitung (8,782) lebih besar dari nilai Ftabel (2,30) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Pada penelitian (Sutapa dkk, 2023) yang menyebutkan hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel penerapan kebijakan SMK3, yang meliputi penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, serta peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3, berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja konstruksi. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), nilai dari adjusted R Square adalah 0,907 atau 90,7%, yang menunjukkan bahwa kebijakan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja tenaga kerja di Proyek Pemeliharaan Sipil/Arsitektur Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan studi tentang hubungan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di PT. Sarana Abadi Lestari berjalan dengan baik yaitu ditunjukkan oleh responden pada persentase 93,5% dan responden yang menunjukkan tidak berjalan baik relatif kecil yaitu 6,5%.
2. Kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari yaitu ditunjukkan oleh responden dengan kategori puas pada persentase 95,7% dan responden yang menunjukkan kategori tidak puas yang relatif sangat kecil yaitu 4,3%.
3. Adanya hubungan antara sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari dengan nilai $p=0,003$.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan harus tetap konsisten dalam mempertahankan standar tinggi dalam penerapan SMK3 dengan melakukan audit internal secara rutin.
2. Pihak perusahaan menerapkan program penghargaan untuk departemen atau individu yang menunjukkan kinerja K3 yang luar biasa. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, hadiah, atau pengakuan publik dalam pertemuan internal perusahaan.
3. Perlu adanya penelitian lanjutan dengan studi longitudinal atau penelitian jangka panjang untuk mengamati perubahan dalam kepuasan kerja seiring dengan peningkatan dalam penerapan SMK3.
- 4.

DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan. (2022). *Data Kecelakaan Kerja*.
- Safitri, D., Utami, E. M., Rahmawati, F. (2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi dan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9-22.
- Sutrisno, G., & Sukwika, T. (2021). Kepemimpinan Keselamatan, Komitmen Ahli K3, Akuntabilitas Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keselamatan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 164-174.
- Marsudi, H., & Jaelani. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Triangga Dewi Surakarta. *Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional Vol. 6, No. 1, April*, 18-22.
- Sutapa, I. K., Suardika, I. N., Sudiarsa, M., Putra, I. K. (2021). Pengaruh Penerapan Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (SMK3) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja pada Proyek Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi. *Jurnal Ilmiah Poli Rekayasa Volume 16, Nomor 2*, 66-71.
- Karmawan, I. K., & Sudibya, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 364-383.
- Suryawan, K. S., Pio, R. J., Rumawas, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 1-8.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2004). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/Men/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human Resource Management: Essential Perspectives (edisi ke-4)*. Thomson/South-Western.
- Siregar, N. S., & Susilawati. (2024). Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di PT. Inalum Asahan. *JournalL Of Health and Medical Researc Vol. 4 No. 2 April*, 216-222.
- UU RI. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Istiqamah, Z., Thamrin, Y., Suharni. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dengan Kinerja pada Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*. Vol. 3, No. 1., 11-23.