

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

Palaran Lestari Group (PLG) yang berdiri pada tahun 2003 bergerak dalam bidang pembelian dan penjualan produk bahan bakar diesel, penyewaan dermaga, penyimpanan bahan kimia, serta layanan logistik dan distribusi terkait. Pendekatan bisnis terpadu ini bisa dicapai melalui anak perusahaannya, PT. Sarana Abadi Lestari (SAL), PT. Palaran Indah Lestari (PIL), dan PT. Sarana Utama Lestari (SUL) (Dokumen PT.SAL, 2011).

Pesatnya pertumbuhan industri migas di Kalimantan Timur membuat Para pendiri PT. Sarana Abadi Lestari (SAL) untuk menyediakan fasilitas ‘*Suplly Base*’ professional dan aman untuk lingkungan. PT. SAL sudah menyiapkan tempat atau area dengan rancangan sesuai standar Internasional, berlandaskan pengamatan secara mendalam dan pemahaman pada kebutuhan *Investor* untuk memenuhi kebutuhan industri minyak yang modern, dalam bentuk fasilitas pasokan yang efisien dan ekonomis untuk dioperasikan. Yang berguna untuk memperlancar dan memfasilitasi transportasi, kawasan itu dikembangkan pada lokasi yang akses darat dan lautnya sangat ideal.

PT. Sarana Abadi Lestari (SAL) merupakan pemegang sertifikat Badan Usaha Pelabuhan (BUP) yang Mempraktikkan *International Ship and Port Facility Security Code* (ISPS Code) dalam kegiatan jasa

kepelabuhanan di terminal umum PT. SAL yang berlokasi di Jl. Palaran Indah, RT. 011, Kelurahan Rawa Makmur, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda. Saat ini, PT. SAL tengah melakukan sejumlah upaya dalam rangka memperoleh sertifikat ISO 14001:2015 tentang “Sistem Manajemen Lingkungan Persyaratan dengan Panduang Penggunaan” dan QHSAS 18001:2007 tentang “Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja” (Dokumen PT.SAL, 2011).

Lahan seluas 10 hektar disewakan oleh PT. Sarana Abadi Lestari (SAL) untuk penyimpanan bahan kimia dan solar. Terdapat jalan beton bertulang sepanjang 600 meter yang menghubungkan lokasi tersebut dengan jalan utama di Palaran. Dengan dermaga sepanjang 300 meter yang kedalamannya 6 meter saat air surut, PT. SAL memiliki keunggulan dibanding pesaing di pasar lokal. Selain menjalankan kegiatan jasa kepelabuhanan PT. Sarana Abadi Lestari juga melayani kegiatan jasa terkait kepelabuhanan seperti Kegiatan Industri Hulu Migas (*Liquid Mud Plant* (LMP) dan *Cementing*), dan kegiatan Industri Hilir Migas (Penyimpanan dan penyaluran BBM), Penyediaan Fasilitas penampungan Limbah, penyediaan pergudangan, instalasi air bersih dan listrik, pelayanan pengisian air tawar dan minyak, penyediaan perkantoran untuk pengguna jasa kepelabuhanan, tempat tunggu kendaraan bermotor, dan kegiatan industri khusus seperti industri penunjang kegiatan pengeboran Rig Rawa-rawa, penimbunan bahan bakar minyak (Terminal Bahan bakar minyak),

dan penyaluran/perdagangan bahan bakar Minyak (Dokumen PT.SAL, 2011)

Visi Perusahaan

Perusahaan sarana yang tepat untuk bersinergi, mengelola pelabuhan yang aman berskala internasional.

Misi Perusahaan

- 1) Menyediakan fasilitas dan jasa kepelabuhanan yang memenuhi standar Keselamatan Keamanan Kesehatan dan Perlindungan Lingkungan.
- 2) Menyediakan dan meningkatkan sumber data manusia dan fasilitas layak berstandar internasional.
- 3) Melakukan kegiatan selaras dengan aturan yang berlaku.
- 4) Bekerjasama dengan pemerintah dan pelaksana jasa Logistik untuk meningkatkan potensi daerah.

Lokasi Perusahaan

a. Kantor Pusat:

Graha Niaga Lantai 3 Jl. Rapak Indah No. 168, Samarinda-Kalimantan Timur

Tel : (62-541) 4112495, 4112496, 4112497

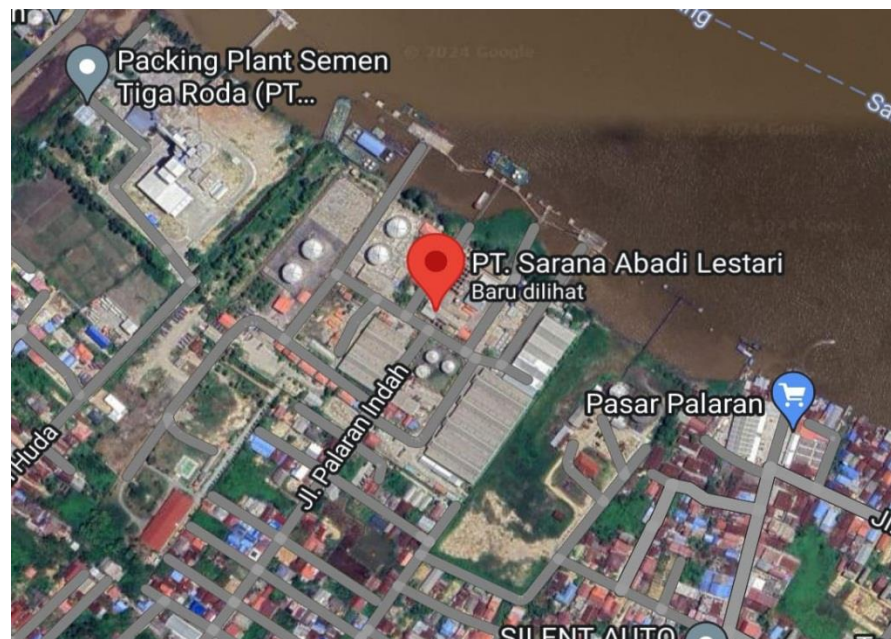
Fax : (62-541) 6294306

b. Kantor Operasional:

Jl. Palaran Indah, RT. 11, Kelurahan Rawa Makmur, Palaran Samarinda
75243, Kalimantan Timur, Indonesia.

Tel : (62-541) 681924, 681925

Fax : (62-541) 681920



Sumber: Google Maps

Gambar 4. 1 Peta PT. Sarana Abadi Lestari

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berlandaskan hasil penelitian maka didapat tabel distribusi karakteristik responden jenis kelamin yang dipaparkan, yakni:

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berlandaskan Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-Laki	41	89,1
Perempuan	5	10,9
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Berlandaskan tabel 4.1 diatas dari 46 responden, persentase tertinggi ada pada jenis kelamin laki-laki yaitu 89,1% (41 orang), di lain sisi persentase terendah ada pada jenis kelamin Perempuan yaitu 10,9% (5 orang).

b. Umur

Berlandaskan hasil penelitian maka didapat tabel distribusi karakteristik responden berlandaskan umur yang dipaparkan, yakni:

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berlandaskan Kelompok Umur Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024

Umur	Jumlah (n)	Persentase (%)
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
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Berlandaskan tabel 4.2 diatas dari 46 responden, persentase tertinggi ada pada kelompok umur 43-49 yaitu 23,9% (11 orang), di lain sisi persentase terendah yaitu 8,7% (4 orang) pada kelompok umur 22-28 dan umur 36-42.

c. Pendidikan Terakhir

Berlandaskan hasil penelitian maka didapat tabel distribusi karakteristik responden berlandaskan pendidikan terakhir yang dipaparkan, yakni:

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berlandaskan Pendidikan Terakhir Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024

Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
SD	1	2,2
SMP	7	15,2
SMA/Sederajat	28	60,9
D3	7	15,2
S1	3	6,5
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Berlandaskan tabel 4.3 diatas dari 46 responden, persentase tertinggi ada pada responden berpendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu 60,6% (28 orang), di lain sisi persentase terendah ada pada responden berpendidikan terakhir SD yaitu 2,2% (1 orang).

d. Masa Kerja

Berlandaskan hasil penelitian maka didapat tabel distribusi karakteristik responden berlandaskan masa kerja yang dipaparkan, yakni:

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024

Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
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
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari 46 responden, persentase tertinggi ada pada masa kerja 13-15 tahun yaitu 28,3% (13 orang), di lain sisi persentase terendah ada pada masa kerja 7-9 tahun yaitu 8,7% (4 orang).

e. Jabatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat tabel distribusi karakteristik responden jabatan kerja yang dipaparkan, yakni:

Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan Kerja Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024

Jabatan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
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

Berlandaskan tabel 4.5 diatas dari 46 responden, persentase tertinggi ada pada jabatan kerja security yaitu 21,7% (10 orang), di lain sisi 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

Pada fase ini, persentase tiap-tiap variabel independen dan dependen dari temuan penelitian dianalisis menggunakan metode distribusi frekuensi.

a. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Berlandaskan hasil penelitian maka didapat tabel distribusi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang dipaparkan, yakni:

Tabel 4. 6 Hasil Distribusi Responden Berlandaskan 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

Berlandaskan tabel 4.6 diatas dari 46 responden, yang memperlihatkan implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Sarana Abadi Lestari berjalan baik yaitu 93,5% (43 orang) dan responden yang memperlihatkan tidak berjalan baik yaitu 6,5% (3 orang).

b. Kepuasan Kerja Karyawan

Berlandaskan hasil penelitian maka didapat tabel distribusi kepuasan kerja karyawan yang dipaparkan, yakni:

Tabel 4. 7 Hasil Distribusi Responden Berlandaskan 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

Berlandaskan tabel 4.7 diatas dari 46 responden, yang memperlihatkan kepuasan kerja dengan kategori puas yaitu 95,7% (44 orang) dan responden yang memperlihatkan kategori tidak puas yaitu 4,3% (2 orang).

3. Analisis Bivariat

Ada tidaknya hubungan yang terlihat pada variabel bebas dan variabel terikat pada 46 responden pada karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari bisa diketahui dengan melakukan analisis bivariat. Analisis uji yang dilakukan adalah uji *Fisher's Exact* yang mana secara signifikan variabel yang diuji memperlihatkan adanya suatu hubungan saat *p-value* di bawah 0,05 dan secara tidak signifikan antara variabel yang diuji memperlihatkan adanya suatu hubungan saat $p\text{-value} \geq 0,05$.

Berlandaskan hasil penelitian maka didapat tabel distribusi hubungan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang dipaparkan, yakni:

Tabel 4. 8 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

Berlandaskan tabel 4.8 diatas bisa diperhatikan bahwa hasil uji *Fisher's Exact* memperlihatkan nilai *p-value* sejumlah 0,003, sehubungan dengan hal itu 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 memperlihatkan bahwa sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memperlihatkan adanya suatu hubungan.

C. Pembahasan

Penelitian ini dijalankan di PT. Sarana Abadi Lestari dengan pengumpulan data yang dilakukan pembagian kuesioner menggunakan Google Form pada karyawan sejumlah 46 responden. Berikut pembahasan hasil penelitian:

1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden (93,5%) melaporkan bahwa SMK3 di tempat kerja mereka berjalan baik. Hal ini memperlihatkan bahwa PT. Sarana Abadi Lestari sudah

berhasil mengimplementasikan program SMK3 yang efektif. Persentase yang tinggi ini mencerminkan komitmen perusahaan pada keselamatan dan kesehatan karyawan. Sejumlah 6,5% responden pada departemen operasional merasa bahwa SMK3 tidak berjalan baik di tempat kerja mereka. Meskipun persentase ini relatif kecil, ini tetap penting untuk diperhatikan. Kekhawatiran mereka bisa memberikan wawasan berharga tentang area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut dalam sistem manajemen K3 perusahaan.

Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terpadu merupakan tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Melibatkan manajemen, karyawan, dan serikat pekerja dalam pencegahan dan pengurangan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja merupakan tujuan lainnya. Tetapi, tujuan dari sistem ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efektif (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012). Implementasi sistem ini di lingkungan yang aman dengan pengendalian risiko yang efektif merupakan pencapaian dari tujuan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. (A'in dan Amalia, 2023)

Sistem manajemen K3 yang berjalan baik berkontribusi positif pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dan terjamin

kesehatannya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini bisa meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Implementasi SMK3 yang efektif memiliki dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan harus terus berupaya memperbaiki dan mengoptimalkan sistem manajemen K3 mereka. Langkah-langkah yang bisa diambil termasuk peningkatan pelatihan dan kesadaran karyawan, komitmen manajemen yang kuat, serta pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan bisa memastikan lingkungan yang sehat dan aman pada perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan, efisiensi kerja, dan kesejahteraan karyawan. Hal itu selaras dengan penelitian yang dijalankan oleh Siregar dan Susilawati tahun 2024 memperlihatkan bahwa Perusahaan perkebunan PT. Inalum Asahan harus mengidentifikasi bahaya dan memperbaiki risiko yang berkaitan dengan aktivitas dan lingkungan kerja agar dapat menerapkan SMK3 secara efektif. Strategi yang tepat untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja harus dikembangkan. Di lain sisi, untuk memastikan bahwa SMK3 berfungsi untuk menurunkan risiko dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan pekerja, organisasi perlu menilai penerapannya secara berkala. Di lain sisi, perusahaan harus memberikan instruksi dan pelatihan pada karyawan tentang pentingnya SMK3 dan cara mengenakan alat pelindung diri (APD) yang tepat.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa 95,7% karyawan melaporkan kepuasan kerja, ini memperlihatkan bahwa mayoritas besar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Persentase yang tinggi ini memperlihatkan bahwa PT. Sarana Abadi Lestari sudah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi harapan karyawan. Di lain sisi 4,3% karyawan yang melaporkan ketidakpuasan kerja pada departemen oprasional, 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.

Pada penelitian (Putri, Latief, & Hadiyanti, 2023) yang memaparkan bahwa saat sebuah perusahaan mengakui prestasi karyawannya, menanggapi emosi terkait pekerjaan dengan cara yang efektif, dan menangani sikap yang menumbuhkan kepuasan kerja, karyawannya merasa puas dengan pekerjaan mereka. Menjaga kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan merupakan prioritas utama bagi bisnis untuk mengurangi keinginan karyawannya mencari peluang di tempat lain.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung berkontribusi besar pada 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. Hal itu selaras dengan penelitian Marsudi dan Jaelani tahun 2023 yang memperlihatkan bahwa seara positif kepuasan kerja mendapat pengaruh dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Di antara ketiganya, kepuasan kerja pada karyawan PT Triangga Dewi Surakarta mendapat pengaruh paling besar dari variabel lingkungan kerja non-fisik.

3. Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi yang bermaksud untuk melindungi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Implementasi sistem manajemen K3 yang efektif diharapkan bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang pada akhirnya bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah indikator penting dari keberhasilan organisasi sebab berhubungan langsung dengan produktivitas dan motivasi karyawan.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa *p-value* dari uji *Fisher's Exact* adalah 0,003. Nilai ini dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang sudah ditentukan sebelumnya ($\alpha = 0,05$). Sebab *p-value* (0,003) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hasilnya signifikan secara statistik. Dalam konteks penelitian ini, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Penolakan hipotesis nol dengan *p-value* 0,003 bermakna memiliki bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa secara signifikan antara kedua variabel itu memperlihatkan adanya suatu hubungan.

Hasil ini menegaskan pentingnya implementasi sistem manajemen K3 yang efektif sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan dalam organisasi. Hal itu selaras dengan penelitian oleh Karmawan dan Sudibya tahun 2020 yang memperlihatkan bahwa program K3 memiliki dampak yang signifikan dan positif pada kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Denpasar. Maknanya, semakin meningkat program keselamatan dan kesehatan kerja dijalankan, semakin mengalami kenaikan pula kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Denpasar.

Selaras dengan penelitian yang dijalankan oleh (Suryawan dkk, 2018) menyebutkan hasil uji F, nilai F_{hitung} (8,782) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,30) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada 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 memperlihatkan bahwa variabel implementasi kebijakan SMK3, yang memuat penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, serta peninjauan dan peningkatan

kinerja SMK3, berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja tenaga kerja konstruksi. Berlandaskan koefisien determinasi (R^2), nilai dari *adjusted R Square* adalah 0,907 atau 90,7%, yang memperlihatkan bahwa kebijakan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) memiliki pengaruh yang sangat besar pada kepuasan kerja tenaga kerja di Proyek Pemeliharaan Sipil/Arsitektur Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

Perusahaan harus terus mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen K3 yang efektif. Upaya ini bisa memuat pelatihan keselamatan, pemeliharaan lingkungan kerja yang aman, dan menyediakan alat pelindung diri yang memadai. Selaras dengan penelitian yang dijalankan oleh (Awang, Baharudin, & Saliluddin, 2019) yang menyebutkan bahwa Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) memerlukan alat-alat manajemen komprehensif, yang memuat kebijakan, elemen-elemen organisasional, implementasi kontrol dan pemantauan kinerja, serta audit sistem. Sehubungan dengan hal itu, elemen-elemen ini seharusnya menjadi ukuran untuk mengetahui efektivitas implementasi Sistem Manajemen itu sendiri. Studi ini mengungkapkan bahwa persepsi keselamatan dan kepuasan keseluruhan karyawan cukup baik, tetapi ada sejumlah perbaikan yang perlu dipertimbangkan. Implementasi SMK3 bisa meningkatkan kinerja K3 serta mempromosikan budaya keselamatan di tempat kerja.

Dengan memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan kesehatan karyawan terjaga, perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa aman dan sehat cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang bisa meningkatkan motivasi dan produktivitas. Pada penelitian yang dijalankan oleh Perera tahun 2019 yang menyebutkan bahwa perihal hubungan antara peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai tiga variabel utama dalam penelitian pada perusahaan manufaktur di Sri Lanka yang berkaitan dengan operator mesin. Studi ini menjumpai bukti empiris bahwa implementasi K3 dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Studi ini juga memberikan implikasi bagi manajer sumber daya manusia untuk lebih memperhatikan peningkatan intensitas K3 di perusahaan manufaktur agar karyawan operasional lebih puas dan kemudian meningkatkan kinerja mereka.