

**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN**  
**KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN DI PT. SARANA ABADI LESTARI**

*THE RELATIONSHIP OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY*  
*MANAGEMENT SYSTEM (OH&S MS) TO EMPLOYEE JOB*  
*STATISFACTION AT PT. SARANA ABADI LESTARI*

**Disusun Oleh:**  
**ABDI HUDZAIFAH KOSASIH**  
**2011102414013**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN LINGKUNGAN**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**TAHUN 2024**

**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN**  
**KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN DI PT. SARANA ABADI LESTARI**

*THE RELATIONSHIP OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY*  
*MANAGEMENT SYSTEM (OH&S MS) TO EMPLOYEE JOB*  
*STATISFACTION AT PT. SARANA ABADI LESTARI*

**Disusun Oleh:**  
**ABDI HUDZAIFAH KOSASIH**  
**2011102414013**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN LINGKUNGAN**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**TAHUN 2024**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdi Hudzaifah Kosasih

NIM : 2011102414013

Program Studi : S1 Kesehatan Lingkungan

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

Menyatakan bahwa penelitian yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat plagiat dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Pemendiknas No. 17 Tahun 2010).

Samarinda, 04 Juli 2024



Abdi Hudzaifah Kosasih

2011102414013

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN LINGKUNGAN**

**“HUBUNGAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SARANA ABADI LESTARI”**

Disusun Oleh:

**Abdi Hudzaifah Kosasih**

**2011102414013**

Naskah ini telah disetujui untuk diseminarkan oleh dosen pembimbing

Samarinda, 02 Juli 2024

Dosen Pembimbing

Koordinator Skripsi



(Rusdi, S.Si., M.Si)

NIDN.1131128201



(Dr. Phil. Ainur Rachman, M.Kes)

NIDN.1123058301

**SKRIPSI\***

**HUBUNGAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SARANA ABADI LESTARI**

Disusun dan diajukan oleh :

**Abdi Hudzaifah Kosasih**

**2011102414013**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi

Pada Tanggal 04 Juli 2024

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

Tim Penguji

Ketua

(Ratna Yulawati, S.KM., M.Kes(Epid))

NIDN. 1115078101

Anggota

(Rusdi, S.Si., M.Si)

NIDN. 1131128201

Ketua Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan



(Dr. Yannie Isworo, SKM., M.Kes)

NIDN. 1122067902

## **Abdi Hudzaifah Kosasih**

Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
E-mail : abdihudzaifah.k@gmail.com

### **ABSTRAK**

Aktivitas industri yang dijalankan di perusahaan berpotensi menimbulkan sejumlah masalah bagi tenaga kerja dan lingkungan kerja. Isu utama yang perlu diperhatikan adalah kecelakaan kerja akibat ketidakhati-hatian pekerja dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Ketidakhati-hatian pekerja dapat dipengaruhi oleh seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mendapat pengaruh dari sejumlah faktor, termasuk psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Penelitian ini bermaksud untuk mengidentifikasi hubungan antara sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari. Metode yang dipakai adalah 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, dijalankan selama bulan Mei hingga Juni 2024. Sampel penelitian ini memuat 46 karyawan PT. Sarana Abadi Lestari. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar via *Google Form*. Analisis data menghasilkan *p-value* sejumlah 0,003 dari uji *Fisher's Exact*, *p-value* lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Dari hasil ini bisa diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan signifikan secara statistik antara SMK3 pada kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari. Saran yang bisa diberikan yaitu perusahaan harus tetap konsisten dalam implementasi SMK3 dengan melakukan audit internal secara rutin.

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

## **Abdi Hudzaifah Kosasih**

Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
E-mail : abdihudzaifah.k@gmail.com

### ***ABSTRACT***

*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. Employee job satisfaction may also have an impact on their level of carelessness. Numerous factors, including psychological, social, physical, and financial ones, have an impact on job satisfaction. The purpose of this study is to determine how employee job satisfaction at PT. Sarana Abadi Lestari and the Occupational Health and Safety Management System (OH&S MS) are related. A cross-sectional approach is employed along with a quantitative descriptive correlational method. From May to June 2024, the study was carried out at PT. Sarana Abadi Lestari, which is situated at Jl. Palaran Indah, RT. 11, Kelurahan Rawa Makmur, Palaran District, Samarinda City. Forty-six PT. Sarana Abadi Lestari employees make up the research sample. Google Forms were used to distribute questionnaires used for data collection. Fisher's Exact test yielded a p-value of 0.003 after data analysis, which is less than the significance level of 0.05. These findings suggest that, at PT. Eternal Sustainable Facilities, there is a statistically significant correlation between OH&S MS and worker job satisfaction. One of the recommendations is for the business to conduct routine internal audits to ensure consistency in the application of the OH&S MS.*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan pada Allah SWT, yang sudah melimpahkan rahmat dan nikmatnya sehingga laporan proposal ini bisa selesai. Sholawat serta salam penulis sanjungkan pada Nabi Muhammad SAW sebab berkat perjuangan beliau islam bisa tersebar hingga saat ini.

Penulis bersyukur akhirnya proposal ini bisa terselesaikan dengan judul “Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari”. Tetapi penulis menyadari banyak kekurangan dalam proposal ini, sebab itu dalam penyelesaian penelitian ini penulis membuka masukan dan kritikan yang membangun dari semua pihak.

Selama proses penyusunan skripsi banyak memperoleh bantuan, pembelajaran, motivasi serta bantuan dan dukungan dari sejumlah pihak yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi penelitian. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih pada:

1. Bapak Prof. Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Ghozali, MH., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Dr. Yannie Isworo, S.KM., M.Kes, selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan.
4. Bapak Rusdi, S.Si., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang sudah bersedia dalam meluangkan waktu, membimbing, serta memberikan petunjuk dalam penulisan Tugas Akhir ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.



5. Bapak Dr. Phil. Ainur Rachman, M.Kes. selaku Koordinator Kegiatan Skripsi Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen S1 Kesehatan Lingkungan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
7. Teristimewa pada kedua orang tua yang saya cintai yaitu Bapak Agus Sutarno dan Ibu Siti Alfiah yang sudah memberikan motivasi, doa, dan dukungannya sehingga penyusunan skripsi ini bisa berjalan dengan baik dan lancar.
8. Kakak saya yaitu Galih Eka Wiwekananda Kosasih yang sudah memberi dukungan. Pada saudara sepupu saya yaitu Tegar Uji Yudisya yang sudah membantu dalam membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan S1 Kesehatan Lingkungan angkatan 2020 yang sudah berjuang bersama sampai akhir.
10. Teristimewa pada individu wanita yang sudah dengan tulus membantu, memotivasi, dan mendukung saya untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini.

Semua pihak yang membantu dalam terselesaikannya proposal penelitian ini yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam melakukan penyusunan proposal ini masih jauh dari kata sempurna, sehubungan dengan hal itu masukan yang berupa saran dan kritik yang membangun dari para pembaca akan sangat membantu. Semoga proposal ini bisa bermanfaat bagi kita semua dan pihak-pihak yang terkait.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Samarinda, 01 Juli 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Urgensi Penelitian .....	8
F. Luaran .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Telaah Pustaka .....	9
B. <i>State of art</i> (Matriks Penelitian).....	32
C. Kerangka Teori Penelitian.....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Kerangka Konsep .....	37
B. Hipotesis Penelitian.....	37

C. Jenis Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Variabel Penelitian .....	40
F. Deskripsi Oprasional.....	41
G. Instrumen Penelitian.....	42
H. Teknik Pengumpulan Data.....	45
I. Teknik Analisis Data.....	46
J. Waktu Penelitian .....	48
K. Jadwal Penelitian.....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Umum Lokasi .....	50
B. Hasil Penelitian .....	54
C. Pembahasan.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target Luaran Penelitian .....	8
Tabel 2. 1 Matriks Penelitian .....	32
Tabel 2. 2 Kerangka Teori Penelitian .....	36
Tabel 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Deskripsi Operasional .....	41
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berlandaskan Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024.....	54
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berlandaskan Kelompok Umur Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024 .....	54
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berlandaskan Pendidikan Terakhir Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024.....	55
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berlandaskan Masa Kerja Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024.....	56
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berlandaskan Jabatan Kerja Pada Karyawan PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024.....	56
Tabel 4. 6 Hasil Distribusi Responden Berlandaskan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024.....	57
Tabel 4. 7 Hasil Distribusi Responden Berlandaskan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sarana Abadi Lestari Tahun 2024 .....	58
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Uji <i>Fisher's Exact</i> .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Peta PT. Sarana Abadi Lestari.....	53
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Riwayat Hidup Peneliti.....	74
Lampiran 2 Surat Pengambilan Data dan Surat Ijin Penelitian.....	75
Lampiran 3 Lembar Konsultasi.....	79
Lampiran 4 Kuesioner SMK3 .....	80
Lampiran 5 Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan.....	88
Lampiran 6 Kuesioner <i>Google Form</i> .....	92
Lampiran 7 Tabulasi Karakteristik Responden.....	93
Lampiran 8 Tabulasi Nilai SMK3 .....	95
Lampiran 9 Tabulasi Nilai Kepuasan.....	99
Lampiran 10 <i>Output Spss</i> Analisis Univariat dan Bivariat .....	103
Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian.....	107
Lampiran 12 Hasil Turnitin Prodi .....	111

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Terlaksananya visi misi suatu organisasi mendapat pengaruh dari sumber daya manusianya (SDM) yang merupakan salah satu komponen utama atau unsur pendukungnya. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan sebuah perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Karmawan dan Sudibya, 2020). Dalam suatu perusahaan memerlukan sebuah kinerja. Perusahaan yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan suatu hal positif dan kinerja yang kurang baik akan berdampak negatif pada sebuah perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan perlu memperhatikan kebutuhan, keamanan, kesehatan, dan keinginan karyawannya (Istiqamah dkk., 2022).

Karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaannya membutuhkan perlindungan di lingkungan kerja yang tentram, nyaman, dan aman, hal itu akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk bekerja dengan baik. Fasilitas keselamatan kerja yang lengkap akan meminimalisir kemungkinan terjadinya sebuah kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, faktor lain yang penting yaitu kesehatan kerja. Kesehatan kerja diperlukan karyawan

agar terhindar dari gangguan fisik ataupun mental yang berasal dari lingkungan kerja. (Istiqamah dkk., 2022).

Karmawan dan Sudibya (2020) menuturkan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menjamin dan memelihara kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Berlandaskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tiap-tiap pekerja atau karyawan berhak atas perlindungan moral, etika, dan perilaku bermoral serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dan nilai-nilai agama. Undang-undang itu menekankan bahwa tiap-tiap perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk menjalankan program keselamatan kerja. Salah satu program yang menjadi perhatian perusahaan saat ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan harus bangga dengan implementasi program K3 yang bertujuan untuk mengurangi kecelakaan dengan mengintegrasikan manajemen, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan untuk menciptakan sistem keselamatan dan unit kerja. (Istiqamah dkk., 2022). Masalah kesehatan dan keselamatan kerja bukan tanggung jawab negara semata, tetapi tanggung jawab semua pemangku kepentingan, yakni pengusaha, karyawan dan masyarakat. Implementasi program K3 yang optimal pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2007) menuturkan bahwa prestasi karyawan sebagaimana ditentukan oleh standar atau kriteria perusahaan disebut sebagai kinerja. Kepuasan kerja diharapkan dapat bekerja dengan baik



untuk meningkatkan kinerja organisasi. Di sisi lain, jika karyawan tidak puas dengan hasil kerja mereka, kinerja mereka akan lebih buruk. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan ketika menganalisis produktivitas, karena tuntutan dan kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan. Memeriksa hasil penilaian kerja merupakan salah satu pendekatan untuk mengukur perkembangan perusahaan. (Istiqamah dkk., 2022).

Berlandaskan data BPJS Ketenagakerjaan, pada 3 tahun terakhir kasus kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan. Kecelakaan kerja meningkat menjadi 221.740 kasus pada tahun 2020, 234.370 kasus pada tahun 2021, dan 265.334 kasus pada bulan November 2022, menurut data terbaru. Hal ini menjelaskan mengapa perlu lebih banyak upaya untuk meningkatkan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan industri guna menekan angka kecelakaan kerja. Untuk memastikan keberlanjutan operasional bisnis dalam jangka panjang dan melaksanakan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan komponen penting dari keseluruhan proses manajemen. Penyediaan sarana dan fasilitas pendukung juga sangat diperlukan. (Istiqamah dkk., 2022).

Dari penjelasan program K3 di atas bisa diperhatikan bahwa Kinerja karyawan dan program K3 saling terkait karena kinerja karyawan sangat mendapat pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga menjadikan program K3 sebagai salah satu inisiatif terpenting perusahaan.

Mereka yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik biasanya akan memberikan kinerja terbaik di tempat kerja, berbeda dengan mereka yang sakit dan sering kali malas atau tidak mampu bekerja. Kinerja karyawan juga mendapat pengaruh dari kepuasan kerja; semakin puas pekerja dengan pekerjaannya, semakin baik pula hasil dan kinerja mereka, atau sebaliknya. (Istiqamah dkk., 2022).

Hasil penelitian Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, Fitri Rahmawati (2023) memperlihatkan bahwa secara positif kepuasan kerja mendapat pengaruh dari budaya organisasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Walaupun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot Sutrisno dan Tatan Sukwika (2021) menjumpai bahwa secara tidak signifikan kinerja keselamatan mendapat pengaruh dari komitmen dan tanggung jawab tenaga kesehatan kerja, hal ini disebabkan adanya sejumlah kegiatan yang tidak sepenuhnya dijalankan para ahli K3.

PT. Sarana Abadi Lestari merupakan perusahaan yang menjual produk bukan berbentuk fisik, melainkan dengan layanan jasa pada 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.

Kegiatan industri yang dilakukan oleh perusahaan penyewa di PT. Sarana Abadi Lestari sangat mungkin menimbulkan berbagai masalah bagi

karyawan dan tempat kerja. Masalah yang perlu diperhatikan yaitu kecelakaan pada sebuah pekerjaan yang disebabkan kecerobohan karyawan dan bahaya pada lingkungan kerja. Kelalaian pekerja itu juga bisa disebabkan oleh kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja mendapat pengaruh dari sejumlah faktor yaitu, psikologis, sosial, fisik, dan finansial.

Hasil wawancara pada HSE *Officer* PT. Sarana Abadi Lestari, Bapak Saiful Anwar menyebutkan bahwa pekerja yang diberi lembur atau sudah melebihi jam kerja normal, tidak akan diberi reward atau penghargaan, tetapi akan ada penambahan gaji menggunakan hitungan yang selaras dengan peraturan. Keputusan Menakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Lembur memuat ketentuan lebih rinci tentang waktu kerja lembur dan upah lembur. Ketentuan ini tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 78 ayat (2), (4), dan 355.

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 itu 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 yang disebabkan oleh pekerja yang tidak menggunakan drum lifter dan juga lingkungan dengan jalan yang bergelombang, pada tanggal 01 Oktober 2022 terjadi kasus tertusuk paku pada bagian kaki

pekerja yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang tidak aman sebab ada sebuah paku yang tercecer, dan pada tanggal 22 Juni 2023 terjadi kecelakaan pada dump truk saat kembali dari pembuangan sampah domestik di Jl. Otto Iskandardinata (tanjakan gunung manggah) yang disebabkan dari arah berlawanan ada pesepeda motor mengambil jalur yang berlawanan mengakibatkan supir truk banting stir ke kiri untuk menghindari tabrakan. Dari data itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestrai.

## **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka bisa dirumuskan masalahnya, yakni: Bagaimana Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Ada juga tujuan penelitian ini dibedakan menjadi dua, yakni:

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan.

## 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai pada studi ini, untuk:

- a. Mengidentifikasi gambaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Mengidentifikasi gambaran kepuasan kerja karyawan.
- c. Menganalisis hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada kepuasan kerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pendidikan baik secara langsung ataupun tidak langsung, tergantung pada tujuan penelitian yang perlu dipenuhi. Ada juga manfaat penelitian ini, yakni:

### 1. Manfaat Teoritis

Bagi institusi pendidikan, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk acuan sejak dini tentang pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bisa bermanfaat, yakni:

#### a) Bagi Karyawan

Sebagai sumber informasi pada karyawan tentang tingkat kepuasan kerja karyawan pada sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).

b) Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan di bidang SMK3 dan bisa meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan memberikan landasan bagi penelitian selanjutnya.

### E. Urgensi Penelitian

Penelitian perihal Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan penting untuk memahami sejauh mana implementasi SMK3 memengaruhi kepuasan karyawan. Hasil penelitian bisa memberikan wawasan pada perusahaan dalam meningkatkan kondisi kerja dan keselamatan, serta memperbaiki aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan karyawan.

### F. Luaran

Ada juga target luaran dari penelitian yang dijalankan, yakni:

**Tabel 1. 1 Target Luaran Penelitian**

Target	Jenis Luaran		Indikator Pencapaian
	Kategori	Sub Kategori	
Tahun 2024	Publikasi Jurnal Ilmiah	Jurnal Terakreditasi Sinta	Submit

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Telaah Pustaka**

##### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

###### **a. Deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

*International Labour Organization* (ILO) menuturkan bahwa menjaga kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja pada tingkat optimal di semua jenis pekerjaan merupakan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (*occuoational safety and health*). Keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk mencegah penyakit akibat kerja, melindungi pekerja dari bahaya kesehatan di tempat kerja, dan menjaga kesehatan psikologis dan fisiologis pekerja untuk meningkatkan keharmonisan antar rekan kerja selaras dengan tugas pekerjaan. (Lewherilla dkk., 2022).

Ada sejumlah deskripsi dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Secara umum, ada tiga (3) versi deskripsi keselamatan dan kesehatan kerja, yakni deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja selaras dengan apa yang dipaparkan dalam Filsafat, Ilmu Pengetahuan dan OHSAS 18001:2007 (Simarmata dkk., 2022).

Berikut deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu:

1) Deskripsi K3 menurut Filsafat (Mangkunegara)

Sasaran keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin agar manusia pada umumnya memiliki kesempurnaan jiwa dan raga, serta pekerjaan dan budaya tetap murni demi terwujudnya masyarakat sejahtera dan adil.

2) Deskripsi K3 menurut ilmu pengetahuan

Segala pengetahuan atau informasi yang berkaitan dengan pencegahan kecelakaan kerja, ledakan, kebakaran, penyakit akibat kerja (PAK), dan pencemaran lingkungan disebut keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Deskripsi K3 menurut OHSAS 18001:2007

Kondisi dan unsur yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja bisa berdampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja maupun pihak lain (pemasok, kontraktor, pengunjung, dan tamu) di tempat kerja.

Keselamatan kerja mencakup keselamatan mesin, peralatan, perlengkapan, dan prosedur serta dasar-dasar tempat kerja, termasuk tata letak dan kondisi kerjanya. Semua tempat kerja, baik di darat, di air, ataupun di udara, menjadi fokus keselamatan kerja (Simarmata dkk., 2022).



## **b. Filosofi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Filosofi dasar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja dengan berupaya menghilangkan potensi risiko di tempat kerja. Untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat serta proses produksi yang efisien, yang dapat menurunkan risiko kerugian dan meningkatkan produktivitas, penting untuk mengendalikan semua potensi bahaya dan mematuhi batasan standar keselamatan. (Hasibuan dkk., 2020)

Filosofi implementasi K3 tidak terbatas pada tempat kerja; tanpa disadari, implementasinya sudah dilakukan di mana saja dan kapan saja dalam kehidupan sehari-hari. Kita secara konsisten saling menyapa dalam interaksi sehari-hari, mengucapkan hal-hal seperti "selamat pagi," "selamat siang," "selamat malam," "selamat menikmati hidangan," dan seterusnya. Pertanyaan dasarnya adalah "Mengapa ucapan selamat senantiasa diucapkan?". Jika ditelaah lebih dalam sapaan ini, memang terlihat bahwa orang-orang senantiasa berasumsi bahwa mereka, serta semua orang yang mereka temui dan lingkungan sekitar, akan aman. Namun, ketika menyangkut bahaya, kita tidak bisa mengabaikan fakta bahwa senantiasa ada risiko dan bahaya di sekitar kita. (Hasibuan dkk., 2020)

*International Association of Safety Professional* memaparkan bahwa ada 8 pembagian Filosofi K3, yakni: (Hasibuan dkk., 2020)

- 1) Keselamatan adalah tanggung jawab moral dan etis (*Safety is an ethical responsibility*); Menjaga keselamatan orang-orang di sekitar Anda seharusnya menjadi kewajiban moral Anda dalam hal K3. K3 memuat lebih dari sekadar mematuhi peraturan dan ketentuan. Menurut teori ini, masalah keselamatan terkait dengan kewajiban moral dan etika pemberi kerja pada tenaga kerja, masyarakat, dan lingkungan. Secara moral, keselamatan harus diutamakan untuk memastikan keselamatan orang lain di sekitar Anda. Memastikan keselamatan karyawan merupakan tanggung jawab moral semua pemilik perusahaan, dan bukan sekadar mematuhi hukum atau kewajiban lainnya. Individu bertanggung jawab secara moral atas keselamatan karyawannya jika ia memulai suatu bisnis, seperti pabrik, dan kemudian mempekerjakan orang untuk menjalankan mesin. Bahwa keselamatan pekerja ini berdampak pada kesejahteraan pasangan, keluarga, dan anak-anak mereka. Bahkan jika terjadi kecelakaan, karyawan memikul tanggung jawab untuk keluarganya, sebab seluruh keluarga menanggung beban. Sehubungan dengan hal itu, kecelakaan bukan sekadar angka statistik. tetapi memiliki dimensi manusia yang lebih luas.

- 2) Keselamatan adalah budaya, bukan hanya program perusahaan untuk mendapatkan penghargaan dan sertifikat (*Safety is a culture, not a program*); Budaya organisasi harus tercermin dalam K3. Semua tingkat organisasi harus berkomitmen dan terlibat dalam penciptaan dan pemeliharaan budaya keselamatan yang efektif. Tiap-tiap individu di perusahaan, dari eksekutif puncak hingga karyawan baru, memiliki kewajiban untuk menghentikan kerugian dan kecelakaan. Dalam hal ini, K3 diimplementasikan pada nilai-nilai budaya perusahaan, bukan hanya sekadar program (seperti mendapat sertifikat SMK3 atau hanya mematuhi persyaratan hukum, atau lebih buruk lagi, hanya memenuhi persyaratan tender proyek). K3 mencerminkan budaya organisasi (*safety culture*) yang harus menjadi sebuah nilai (*values*) diikuti dan menjadi dasar pengembangan usaha. Banyak pemimpin terjebak dalam situasi ini. Mereka hanya bermaksud untuk mencapai penghargaan K3 dari Menteri atau Presiden dengan mengabaikan budaya K3.
- 3) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai tanggung jawab administratif (*Management is responsible*); Tanggung jawab utama kesehatan dan keselamatan kerja terletak pada manajemen perusahaan. Sejumlah tanggung jawab bisa diturunkan ke tingkat yang lebih rendah. Pemilik atau pengusaha perusahaan bertanggung jawab atas semua operasi bisnis,

termasuk yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan yang merupakan bagian dari fungsi bisnis. Meskipun tidak dapat dipindahtangankan, tanggung jawab ini dapat didelegasikan secara bertahap ke tingkat yang lebih rendah. Meskipun demikian, manajemen puncak memikul tanggung jawab utama. Hingga saat ini, manajemen seringkali mendelegasikan tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja pada supervisor jika terjadi kecelakaan pada karyawan. Pada kenyataannya, manajemen bertanggung jawab secara moral dan bertanggung jawab atas keselamatan. Tugas ini secara alami berbentuk peraturan, ketekunan, kepemimpinan, dan dukungan yang teguh pada prosedur kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

- 4) Karyawan harus dilatih (diinstruksikan) untuk bekerja dengan aman (*Employee must be trained to work safety*); Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja berbeda-beda, tergantung pada sifat pekerjaan, tempat kerja, dan lingkungan kerja. K3 perlu dikembangkan dan diajarkan melalui pendampingan dan instruksi. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja berbeda-beda, tergantung pada jenis pekerjaan, tempat kerja, dan lingkungan kerja. Dalam hal ini, K3 tidak dapat berkembang di antara karyawan atau pihak lain dengan sendirinya. K3 perlu dikembangkan dan diajarkan melalui pendampingan dan

instruksi. Analisis kebutuhan pelatihan harus digunakan untuk menentukan pelatihan yang tepat yang dibutuhkan untuk penggunaan mesin atau peralatan yang aman. Sehubungan dengan hal itu, pendidikan karyawan dengan budaya kesehatan dan keselamatan perlu dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan.

- 5) K3 mencerminkan kondisi kerja (*Safety is a condition of employment*); Pekerjaan yang aman adalah pekerjaan yang baik. Lingkungan kerja yang aman dan harmonis akan meningkatkan keselamatan. Kondisi ketenagakerjaan di dalam perusahaan tercermin dalam status K3. Sudah pasti kondisi kerja perusahaan akan tertib jika kinerja K3-nya baik. Pelatihan yang baik, kepemimpinan, perlakuan manajemen dan sistem penghargaan mendorong peningkatan kondisi keselamatan dalam organisasi.
- 6) Semua kecelakaan bisa dicegah (*All injuries are preventable*); tiap-tiap kecelakaan pasti ada penyebabnya, yang bermakna bahwa semua kecelakaan dapat dicegah. Inilah prinsip dasar kesehatan dan keselamatan kerja. Kecelakaan dapat dicegah jika akar penyebab insiden bisa dijumpai dan diperbaiki. Pengembangan pengetahuan di bidang higiene industri, perilaku manusia, kondisi berbahaya, aktivitas berbahaya, penyakit akibat kerja, dan berbagai jenis bahaya, serta kesehatan dan keselamatan kerja, didasarkan pada prinsip ini. Untuk

mempercepat pencegahan kecelakaan, keyakinan bahwa semua kecelakaan dapat dihindari menjadi sangat penting.

- 7) Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bersifat spesifik (*Safety program must be site specific*); Program K3 tidak bisa dibuat, ditiru atau dikembangkan lebih lanjut sesuka hati. Tetapi, K3 perlu didasarkan pada tuntutan dan situasi dunia nyata di tempat kerja, dengan mempertimbangkan berbagai risiko yang mungkin terjadi, gaya kerja, norma budaya, kendala keuangan, dan faktor-faktor lainnya. Program K3 perlu dibuat khusus untuk setiap bisnis atau organisasi sehingga sulit untuk menjiplak atau mematuhi aturan dan ketentuan pihak lain. Misalnya, pengelasan di ketinggian mengandung risiko dan bahaya yang berbeda dari yang ditemukan di area produksi pada umumnya. Kurikulum K3 yang dikembangkan dalam hal ini perlu disesuaikan dengan sifat pekerjaan.
- 8) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik untuk bisnis (*Safety is good business*); Implementasi K3 tidak boleh dianggap sebagai pemborosan uang atau biaya tambahan. Implementasi K3 merupakan komponen dari proses produksi atau strategi perusahaan. Bisnis perusahaan diuntungkan oleh kinerja K3 yang baik. K3 merupakan komponen integral dari operasi bisnis. Bisnis perusahaan diuntungkan oleh kinerja K3 yang baik. (*Safety is good business*).

### **c. Peran K3 Bagi Tempat Kerja**

Dengan adanya kegiatan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan terciptanya keamanan, kesehatan, keselamatan yang terbebas dari kecelakaan dan pencemaran di lingkungan kerja.

Berlandaskan deskripsi kesehatan dan keselamatan operasional di atas, bisa ditarik kesimpulan tentang peran K3. Peran Keselamatan dan kesehatan kerja ini antara lain, yakni: (Fathun, 2020)

#### 1) Pencegahan

Pemasangan petisi dan poster K3. Mengenakan perlengkapan keselamatan yang sesuai, seperti sepatu bot, sarung tangan, dan helm. Menyebutkan panduan dan larangan. Memasang pagar pengaman di antara tangga dan lantai. Setiap pagi, para supervisor dan bawahan terkait menerima saran. Menjaga kondisi jalur aktivator agar tetap berfungsi. Menempatkan bahan berbahaya atau sensitif pada tempat yang tepat. Pengguna alat harus waspada terhadap instrumen yang mengeluarkan asap, suara, dan residu lainnya. Memperoleh alat pemadam kebakaran atau hidran. Bekerja sama dengan rumah sakit atau klinik terdekat.

#### 2) Pemeliharaan kesehatan

Penyediaan fasilitas MCK yang memadai. Air bersih tercukupi. Pengaturan dan pembuangan tempat sampah di

luar tempat kerja. Bekerjasama dengan klinik atau rumah sakit terdekat. Otoritas terkait keselamatan dan kesehatan aktivis: Depnaker trans. Polisi. Puskesmas/dokter. Pemerintah daerah.

### 3) Pelatihan K3

Secara umum, program pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja memuat: Kebijakan K3 perusahaan. Cara K3 bisa diatur di lokasi fungsional. Proses K3 di perusahaan. Manajemen bahaya dan risiko. hukum K3. tindakan darurat.

### 4) Program pelatihan K3

Manajer senior, Manajer/Pengawas, dan Pekerja. Tanggung jawab penuh pekerja, Operator dan juga Pengunjung/tamu lokal.

### 5) Perlengkapan dan peralatan K3

Pasang bendera K3, bendera Republik Indonesia, dan bendera perusahaan. Pajang rambu-rambu K3 yang memuat istilah yang menekankan pentingnya tindakan keselamatan serta gambar atau informasi tentang potensi risiko dan kecelakaan di lokasi pembangunan. Slogan dan brosur bisa dipajang di kantor, proyek, dan tempat operasional.



#### **d. Potensi Bahaya di Tempat Kerja**

Ada banyak risiko bagi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang terkait dengan kondisi fisik tempat kerja tempat mereka melakukan tugas sehari-hari. Risiko-risiko ini terbagi dalam sejumlah kategori berikut: kebisingan, getaran, bahan kimia, radiasi, dan cahaya. (Hasibuan dkk., 2020).

##### 1) Bahaya getaran

Karakteristik getaran, seperti frekuensi, amplitudo, dan waktu paparan, hampir identik dengan kebisingan. Vibrator juga dapat menyebabkan berkurangnya kekuatan genggam dan nyeri punggung, yang bisa merusak sistem saraf dan muskuloskeletal.

##### 2) Bahaya kimia

Bahaya ini merupakan bahaya dari bahan-bahan yang tercipta selama proses pembuatan. Praktik kerja yang buruk, kerusakan, atau kebocoran fasilitas atau peralatan terkait proses mengakibatkan pelepasan bahan ini ke lingkungan. Gangguan lokal dan sistemik dapat terjadi akibat bahaya kimia yang dilepaskan ke tempat kerja. Gangguan lokal adalah gangguan yang timbul akibat kontak bahan kimia dengan tubuh, terutama kulit dan selaput lendir, yang menyebabkan gejala seperti iritasi, bisul, dan kanker. Jika tertelan dan masuk ke aliran darah, gejala

sistemik akan berkembang. Melalui pencernaan dan pernapasan, bahan kimia masuk ke dalam tubuh.

### 3) Bahaya radiasi

Emisi atau pancaran energi dari sumber radiasi ke ruang angkasa atau materi dalam bentuk panas, partikel, gelombang elektromagnetik, atau cahaya dikenal sebagai radiasi. Kita mengetahui beberapa sumber radiasi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk komputer, penghangat makanan, lampu, televisi, dan peralatan lainnya. Selain benda-benda ini, ada juga unsur-unsur alami yang memancarkan radiasi, seperti air, udara, atau lapisan bumi.

Orang-orang terpengaruh oleh radiasi dalam beberapa hal. Ada dua jenis efek yang ditimbulkan radiasi pada manusia: efek somatik dan efek genetik. Efek yang akan dialami oleh keturunan orang yang terpapar radiasi dikenal sebagai efek genetik. Efek radiasi yang dialami oleh individu yang terpapar radiasi dikenal sebagai efek somatik. Efek somatik ini dapat menyebabkan berbagai gejala, beberapa di antaranya langsung muncul dan beberapa lainnya memerlukan waktu. Rambut rontok, eritema, rasa terbakar, dan penurunan jumlah sel darah adalah sejumlah gejala jangka pendek. Sejumlah gejala, seperti katarak dan kanker, memiliki efek yang tertunda dan bisa

memerlukan waktu berbulan-bulan atau bertahun-tahun untuk muncul.

Katarak bisa disebabkan oleh radiasi sinar inframerah, seperti yang dijumpai dalam oven. Laser berdaya tinggi yang digunakan dalam operasi dan komunikasi bisa membahayakan kulit dan mata. Terutama saat pengelasan, medan elektromagnetik tingkat rendah bisa menyebabkan kanker.

#### 4) Bahaya penerangan

Penerangan lingkungan kerja yang kurang memadai tidak hanya menambah beban kerja sebab mempengaruhi performa kerja, tetapi juga menimbulkan kesan jorok. Sehubungan dengan hal itu, pencahayaan di lingkungan kerja harus cukup dan memberikan kesan bersih/higienis. Di lain sisi, pencahayaan yang cukup memungkinkan pandangan yang jelas ke objek dan menghindari kesalahan pekerjaan. Hal-hal berikut bisa dilakukan untuk mengurangi kelelahan yang disebabkan oleh pencahayaan objek yang kurang dan usia pekerja.

- a. Tingkatkan kontras di area yang warna objek yang diedit sangat kontras dengan latar belakangnya. Misalnya, harus ada kontras antara warna objek yang sedang dikerjakan dan cat dinding di sekitar tempat kerja.

- b. Perbanyak pencahayaan di luar tempat kerja, idealnya dua kali lipat. Namun, pencahayaan terpisah harus disediakan untuk tempat kerja.
- c. Pembagian pegawai secara *shift* selaras dengan usia masing-masing pegawai. Misalnya, karyawan berusia di atas 50 tahun tidak mendapatkan pekerjaan malam.

## 5) Kebisingan

Kebisingan merupakan gabungan atau perpaduan dari sejumlah suara yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kesehatan. Penyakit lingkungan juga disebabkan oleh kebisingan. Kata "kebisingan" sering digunakan untuk menggolongkan suara yang tidak diinginkan yang dihasilkan oleh aktivitas manusia atau alam. Suara yang tidak diinginkan yang bisa membahayakan kesehatan seseorang dapat dikategorikan sebagai kebisingan.

Dampak kebisingan pada kesehatan pekerja selaras dengan apa yang dituturkan oleh Redjek (2016):

### a. Gangguan fisiologis

Suara keras dapat membuat orang merasa pusing atau sakit kepala sebab kebisingan bisa mengaktifkan reseptor vestibular di telinga dan menyebabkan vertigo. Sistem saraf, keseimbangan endokrin, tekanan darah, saluran pencernaan,

dan keseimbangan elektrolit semuanya terstimulasi oleh kebisingan, yang mengakibatkan perasaan mual, insomnia, dan dispnea.

b. Gangguan psikologis

Kecemasan, malaise, kesulitan fokus, insomnia, dan mudah tersinggung adalah sejumlah gejala gangguan psikologis. Paparan kebisingan dalam jangka panjang sudah dikaitkan dengan gangguan psikosomatis, termasuk penyakit jantung, gastritis, kelelahan, stres, dan lainnya.

c. Gangguan komunikasi

Kejernihan suara yang berkurang atau "efek masking", yang menutup suara yang kurang jelas, merupakan penyebab umum gangguan komunikasi. Telepon adalah satu-satunya sarana komunikasi suara. Pada gangguan ini, tidak ada sinyal peringatan atau tanda-tanda pendengaran, sehingga pekerjaan ditunda hingga terjadi kesalahan. Gangguan komunikasi ini secara tidak sengaja membahayakan keamanan.

d. Gangguan keseimbangan

Tingkat kebisingan yang berlebihan berpotensi menimbulkan sensasi berjalan atau melayang di ruang angkasa, yang bisa menyebabkan gangguan fisiologis seperti vertigo atau mual.

**e. Deskripsi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

PP No. 50 Tahun 2012 memaparkan bahwa sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan mencakup Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, atau SMK3, yang dirancang untuk mengendalikan risiko yang terkait dengan aktivitas terkait pekerjaan dan menciptakan tempat kerja yang aman, efektif, dan produktif.

**f. Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Berikut tujuan Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja SMK3: (Musafa dkk, 2024)

- 1) Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu, terencana, terukur, dan terstruktur.
- 2) Melibatkan manajemen, karyawan, dan/atau serikat pekerja dalam pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efektif untuk meningkatkan hasil kerja.

- 4) Memberikan citra yang baik bagi perusahaan dimata pihak eksternal seperti masyarakat, pemerintah, pelanggan, dll.
- 5) Sebagai bentuk yang memenuhi persyaratan kebutuhan bisnis dari pihak pelanggan.

**g. Peran Sistem Manajemen K3 dalam Kecelakaan Kerja**

Manajemen mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di tempat kerja. Di bawah ini sejumlah peran penting yang harus dilakukan manajemen dalam program K3: (Musafa dkk, 2024)

1) Membuat kebijakan K3

Manajemen harus membuat kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang jelas dan terstruktur. Kebijakan ini harus memuat rencana darurat, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan prosedur keselamatan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2) Menyediakan sarana dan prasarana yang aman

Manajemen harus memastikan seluruh fasilitas dan peralatan yang dipakai di tempat kerja aman dan memenuhi standar K3 yang berlaku.

3) Memberikan pelatihan K3

Manajemen wajib memberikan pelatihan K3 yang memadai dan berkala pada seluruh karyawan. Pelatihan ini harus

memuat tindakan pencegahan, tindakan darurat, dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang benar.

4) Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah K3

Manajemen harus proaktif mengidentifikasi permasalahan K3 yang mungkin timbul di tempat kerja dan mengambil langkah untuk menyelesaikannya secepat mungkin.

5) Melibatkan karyawan

Karyawan dilibatkan dalam manajemen program K3 dengan mendengarkan masukan dan saran mereka. Karyawan harus merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan bahwa manajemen menganggap serius perlindungan kesehatan dan keselamatan mereka.

6) Menjaga komunikasi yang terbuka

Manajemen hendaknya menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan perihal permasalahan K3. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk melaporkan masalah atau kekhawatiran mereka tanpa takut akan konsekuensi buruknya.



## **2. Kepuasan Kerja Karyawan**

### **a. Deskripsi Kepuasan Kerja**

Penilaian perasaan senang atau tidak senang seseorang, senang atau kesal terhadap pekerjaannya, dikenal sebagai kepuasan kerja. Siagian dkk (2018) dalam Rahmawati dkk., (2020) menuturkan bahwa Cara seorang pekerja merasakan pekerjaan mereka secara umum merupakan ukuran kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai kecenderungan umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara kompensasi yang diterima dan apa yang diharapkan pekerja untuk diterima. Sejumlah perilaku kerja diyakini mendapat pengaruh dari kepuasan kerja, yang merupakan sikap kerja yang terdiri dari komponen kognitif, afektif, dan perilaku. Kepuasan kerja sebagai reaksi individu pada pengalaman kerja dan dimaknai sebagai bagian kognitif dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan pada pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara manajer dan rekan kerja. (Rusdiana, 2022).

Berlandaskan deskripsi itu diambil kesimpulan bahwa Keadaan bahagia, tidak bahagia, puas, atau tidak puas yang dialami karyawan di tempat kerja memengaruhi produktivitas mereka dikenal sebagai kepuasan kerja.

## **b. Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja individu akan menjadi cerminan pada pekerjaannya sendiri dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerjanya. Mengukur kepuasan kerja karyawan tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja sebuah perusahaan, industri, atau tempat kerja terlebih dalam bidang produksi, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen ke depan. Hal ini memperlihatkan betapa pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi perkembangan produktivitas perusahaan. Jika misalnya, karyawan yang kurang mendapatkan perlindungan di lingkungan kerja akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga membutuhkan program K3 yang optimal agar karyawan merasa terlindungi dari kecelakaan kerja.

## **c. Landasan Teori Kepuasan Kerja**

Veithzal Rivai (2009) dalam Rahmawati dkk., (2020) menuturkan bahwa teori kepuasan kerja memuat:

### 1) Teori ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini menghitung perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang dialami untuk menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Ini menyiratkan bahwa ada perbedaan, tetapi perbedaannya bagus, karena orang akan lebih bahagia jika kepuasan yang mereka terima melebihi apa yang mereka terima.

Apa yang membuat perbedaan dan apa yang dicapai menentukan seberapa puas setiap individu.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, tingkat kepuasan atau ketidakpuasan orang ditentukan oleh ada atau tidaknya keadilan dalam sistem, khususnya di tempat kerja. Masukan, hasil, keadilan, dan ketidakadilan adalah empat prinsip dasar teori keadilan, menurut teori ini. Karyawan memandang masukan, yang mencakup hal-hal seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah tugas yang diberikan kepada mereka, dan peralatan yang mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, sebagai komponen berharga yang mendukung pekerjaan mereka. Hasilnya adalah sesuatu yang dihargai pekerja dari pekerjaan mereka, seperti gaji, tunjangan, simbol status, ikon, dan peluang untuk kemajuan atau realisasi diri.

3) Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini membedakan antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan. Variabel kepuasan dan ketidakpuasan tidak berkesinambungan. Menurut teori ini, ada dua kategori karakteristik kerja: Hegein, atau faktor yang tidak memuaskan, dan motivator, atau faktor yang merangsang. Situasi atau elemen yang dibutuhkan sebagai sumber daya memberikan kepuasan

yang lebih besar. Di antara hal-hal yang membuat saya bahagia di tempat kerja, yakni:

Pekerjaan yang menarik memberikan banyak peluang untuk berprestasi, pengakuan, dan kemajuan. Ketika persyaratan ini terpenuhi, kepuasan pun muncul; meskipun demikian, ketidakpuasan tidak selalu merupakan hasil dari persyaratan yang tidak terpenuhi. Faktor-faktor hegemoni, yang juga dikenal sebagai faktor ketidakpuasan, adalah elemen-elemen yang berkontribusi terhadap ketidakbahagiaan dan mencakup posisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, gaji, dan gaji manajer. Faktor-faktor ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan biologis para pekerja; tanpa elemen-elemen tersebut, para pekerja tidak akan merasa puas. Karyawan tidak akan kecewa meskipun mereka tidak merasa puas jika faktor-faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan itu.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selaras dengan apa yang dituturkan oleh Edy Sutrisno (2010) dalam Rahmawati dkk., (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- a. Faktor psikologis memuat sejumlah hal seperti minat, ketenangan, sikap kerja, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan psikologi karyawan.
- b. Faktor sosial menyangkut hubungan interpersonal antara bawahan dan atasan.
- c. Faktor fisik adalah faktor yang mempengaruhi kondisi fisik karyawan. Contoh faktor ini meliputi sifat pekerjaan, jam kerja dan istirahat, peralatan yang digunakan untuk pekerjaan, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, ventilasi, usia, dan kesehatan karyawan.
- d. Faktor keuangan memuat sejumlah hal yang berkaitan dengan tunjangan karyawan dan jaminan sosial, seperti skala dan struktur gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, layanan yang diberikan, peluang untuk kemajuan, dan sebagainya.

**B. State of art (Matriks Penelitian)**

**Tabel 2. 1 Matriks Penelitian**

NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	LOKASI PENELITIAN	MASALAH PENELITIAN
1	I Komang Adi Karmawan, I Gde Adnyana Sudibya (I Komang Adi Karmawan, I Gde Adnyana Sudibya, 2020)	PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN	PT Pos Indonesia Denpasar	Pekerja yang puas dengan kerjanya akan bertahan berkerja dalam organisasi dan beban kerja, tingkat stres berkurang. Pekerja yang tidak puas dengan kerjanya akan bersifat menentang dengan kepemimpinannya. K3 menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pemimpin yang tidak bisa memberi contoh yang baik akan

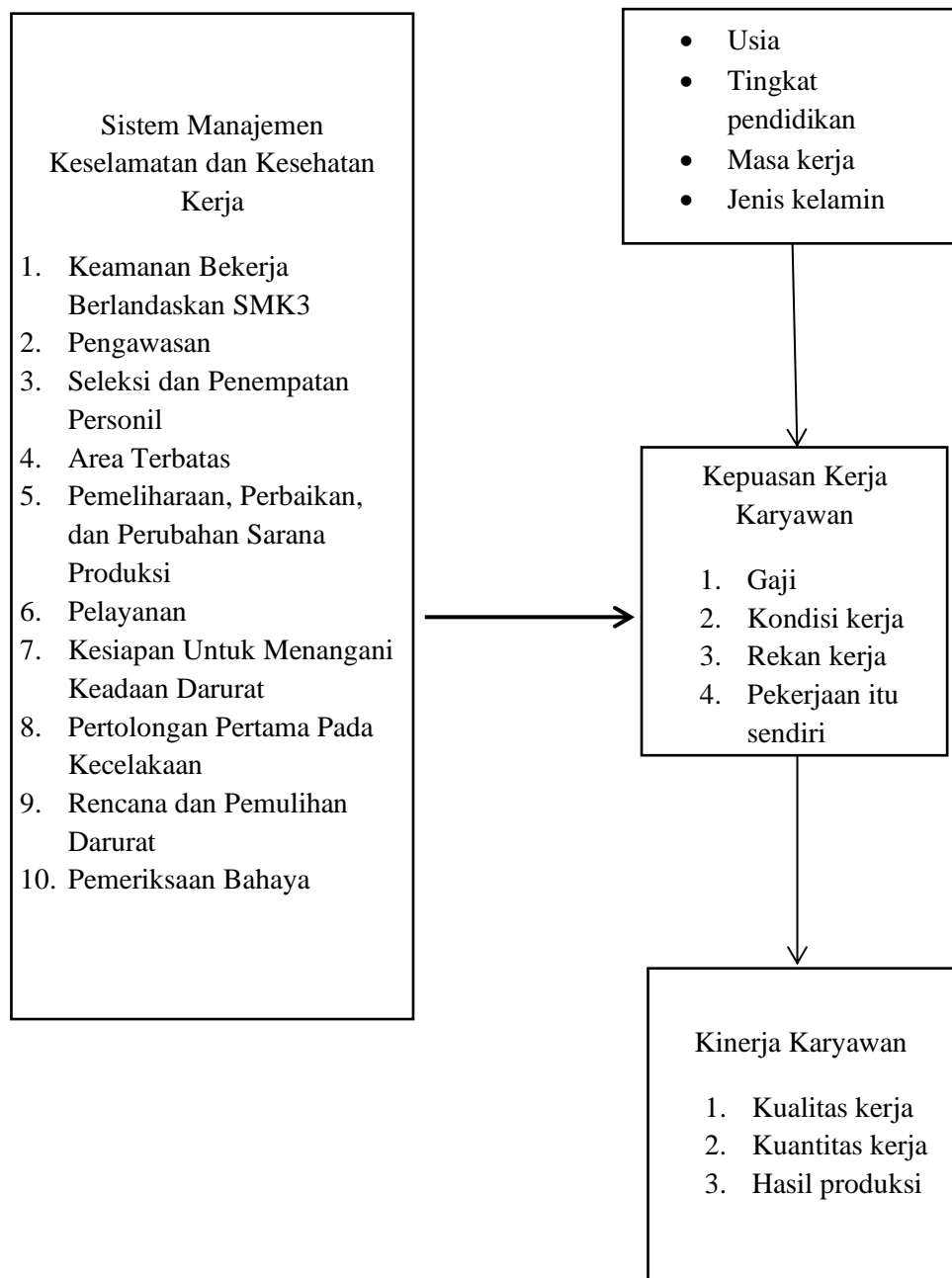
				mempengaruhi ketidak puasan kerja.
2	Gatot Sutrisno, Tatan Sukwika (Gatot Sutrisno, Tatan Sukwika , 2021)	Kepemimpinan Keselamatan, Komitmen Ahli K3, Akuntabilitas Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Keselamatan	Di kawasan industri EJIP Cikarang selatan kabupaten Bekasi Jawa Barat	Kebijakan K3 pada pekerja belum merata secara keseluruhan kondisi itu menyebabkan terjadinya kondisi tidak aman pada pekerja. Akuntabilitas belum merata pada semua karyawan sehingga keinginan dan harapan tidak terpenuhi. Kepemimpinan dalam keselamatan mempengaruhi untuk mencapai tujuan dalam budaya kesehatan sehingga menjadi keberhasilan kinerja K3.
3	G.D.N.P erera (Perera G.D.N., 2019)	<i>Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction</i>	perusahaan manufaktur di Sri Lanka	Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara Praktik

				Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Kerja.
4	Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, Fitri Rahmawati (Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, Fitri Rahmawati, 2023)	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA	PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo	Kurangnya ketelitian pada karyawan mengakibatkan kecacatan pada hasil produksi. Karyawan yang tidak nyaman menggunakan peralatan beresiko luka terkena mesin. Sejumlah karyawan tidak bisa menerima perbedaan karakter sehingga tidak memiliki kerharmonisan dalam bekerja.
5	Noorhasimah Awang, Mohd Rafee Baharudin, Suhainizam Muhammad Saliludin (Awang	<i>OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM (OSHMS): PERCEPTION AND SAFETY SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN CERTIFIED ORGANISATIONS IN KLANG VALLEY</i>	Organisasi OSHMS bersertifikasi di Wilayah Klang yang memuat Kuala Lumpur dan Selangor	Menilai persepsi dan tingkat kepuasan keselamatan pada SMK3 di organisasi bersertifikasi di Klang Valley



	dkk, 2019)			
6	Zahra Istiqamah, Yahya Thamrin, Suharni (Zahra Istiqamah, Yahya Thamrin, Suharni, 2022)	Pengaruh Implementasi K3 Dengan Kinerja pada Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar	PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar	Meningkatkan pemakaian alat pelindung agar pekerja terlindungi dari bahaya listrik atau kecelakaan lainnya. PT PLN sangat mementingkan keselamatan pekerjaanya. Dari hal tersebut diperhatikan sejauh mana kepuasan para pekerja.

### C. Kerangka Teori Penelitian



Sumber: (Pramudya, 2018)

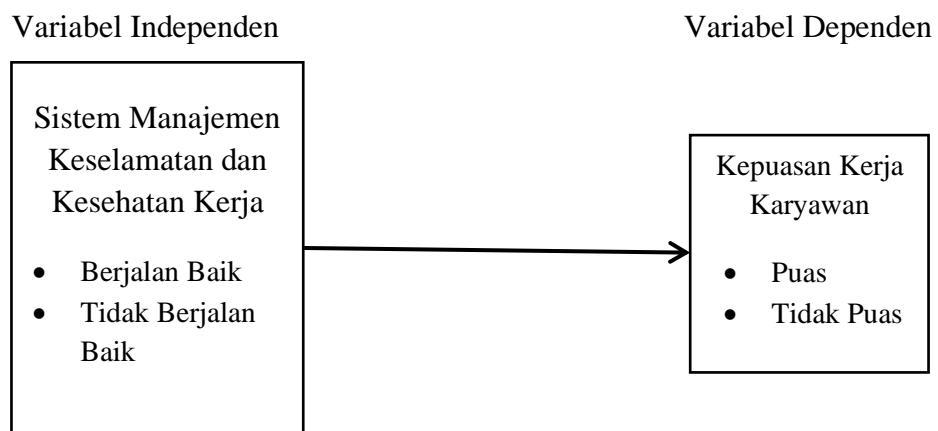
**Tabel 2. 2 Kerangka Teori Penelitian**

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Kerangka Konsep

Berlandaskan latar belakang dan teori, peneliti akan menetapkan kerangka konsep, yakni.



**Tabel 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian**

#### B. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konsep penelitian diatas, maka bisa dirumuskan hipotesis dalam studi ini, yakni:

##### 1. Hipotesis alternative

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

## 2. Hipotesis nol

H<sub>0</sub> = Tidak ada Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sarana Abadi Lestari.

### C. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian Kuantitatif diimplementasikan dalam studi ini, yakni deskriptif korelasional. Metode penelitian yang bermaksud untuk membangun hubungan antara satu unsur dengan unsur lainnya guna menghasilkan bentuk baru yang berbeda dengan bentuk sebelumnya dikenal dengan istilah deskriptif korelasional. (Sugiyono, 2015).

Sebuah studi yang dilakukan dengan cara mengamati dinamika korelasi menggunakan metode seperti observasi, pendekatan, atau pengumpulan data yang dilakukan pada satu titik waktu (*at one point in time*) disebut dengan pendekatan *cross sectional*. (Notoatmodjo, 2010).

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah kategori untuk generalisasi yang mencakup item atau subjek yang dipilih untuk penyelidikan dan pengambilan kesimpulan berikutnya berlandaskan jumlah dan sifat khusus. (Sugiyono, 2013). Dalam studi ini, populasinya keseluruhan pada

perusahaan PT. Sarana Abadi Lestari adalah 87 karyawan dengan kelamin laki-laki sejumlah 79 orang dan perempuan 8 orang.

## 2. Sampel

Perhitungan slovin berikut dijadikan sebagai dasar untuk menetapkan besarnya sampel (*sample size*) dalam studi ini:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian sebab kesalahan = 0,1

$$n = \frac{87}{1+87.(0,1)^2}$$

$$n = \frac{87}{1+0,87}$$

$$n = \frac{87}{1,87} = 46$$

Sehubungan dengan hal itu, ukuran sampel yang akan diperlukan adalah 46 responden.

Kualitas dan kuantitas kepemilikan populasi memengaruhi sampel penelitian. Peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi jika populasi itu besar dan tidak dapat meneliti seluruh populasi sebab keterbatasan dana, tenaga, atau waktu (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam studi ini disebut *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipilih

(Widarsa dkk, 2022). Cara pemilihan *Simple Random Sampling* bisa dilakukan dengan cara diundi, menggunakan tabel bilangan acak, atau menggunakan komputer atau aplikasi online. (Widarsa dkk, 2022).

## **E. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah kualitas, nilai, atau ciri suatu benda, orang, atau kegiatan yang sangat berbeda satu sama lain dan yang sudah dipilih oleh peneliti untuk diteliti, guna mengumpulkan data dan membuat kesimpulan. Ada dua variabel penelitian dalam studi ini, yakni:

### **1. Variabel Bebas (*Independent*)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempunyai kekuatan mempengaruhi, memicu, atau dengan cara lain mengakibatkan perubahan pada variabel terikat atau dependen. (Sugiyono, 2010). Dalam studi ini sebagai variabel bebas adalah “Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)”.

### **2. Variabel Terikat (*Dependent*)**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari kehadiran variabel independen. (Sugiyono, 2010). Variabel terikat dalam studi ini adalah “Kepuasan Kerja Karyawan”.

## F. Deskripsi Oprasional

**Tabel 3. 2 Deskripsi Operasional**

No	Variabel	Deskripsi Operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1.	Variabel Independen  Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Sistem yang dijalankan oleh perusahaan dan karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari, yang diukur menggunakan kuesioner dengan indikator:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keamanan Bekerja Berlandaskan SMK3</li> <li>2. Pengawasan</li> <li>3. Seleksi dan Penempatan Personil</li> <li>4. Area Terbatas</li> <li>5. Pemeliharaan, Perbaikan, dan Perubahan Sarana Produksi</li> <li>6. Pelayanan</li> <li>7. Kesiapan Untuk Menangani Keadaan Darurat</li> <li>8. Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan</li> <li>9. Rencana dan Pemulihan</li> </ol>	Menggunakan kuisisioner yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 50 Tahun 2012 yang memuat 40 soal. Dengan keterangan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). (Mufidah, 2021)	Dari total 40 item dengan nilai: Skor tertinggi= 200 Skor terendah= 40 1. Kategori berjalan baik: $\geq 50\%$ dari total item. 2. Kategori tidak berjalan baik: $< 50\%$ dari total item. Keterangan: 1: Sangat Tidak Setuju (STS), 2: Tidak Setuju (TS), 3: Netral (N), 4: Setuju (S), 5: Sangat Setuju (SS)	Ordinal

		Darurat 10. Pemeriksaan Bahaya			
2.	Variabel Dependen  Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan karyawan adalah rasa puas yang dirasakan oleh karyawan perusahaan PT. Sarana Abadi Lestari sesudah merasakan hasil kerjanya dan penilaiannya dari atasan untuk pelaksanaan tanggungjawab pekerjaan.	Menggunakan kuisisioner berupa kepuasan kerja yang memuat 20 soal perihal kepuasaan kerja karyawan. Dengan keterangan jawaban: Sangat Tidak Puas (STP), Tidak Puas (TP), Netral (N), Puas (P), Sangat Puas (SP) (Wijono, 2021)	Dari total 20 item dengan nilai: Skor tertinggi= 100 Skor terendah= 20 1. Kategori puas: $\geq 50\%$ dari total item. 2. Kategori tidak puas $< 50\%$ dari total item. Keterangan: 1: Sangat Tidak Puas (STP), 2: Tidak Puas (TP), 3: Netral (N), 4: Puas (P), 5: Sangat Puas (SP)	Ordinal

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam produksi untuk memudahkan pengumpulan data. Alat tersebut menghasilkan kuesioner untuk observasi, pengukuran, dan wawancara guna memperoleh data. Instrumen yang dipakai dalam studi ini menggunakan angket atau kuisisioner (Notoatmodjo, 2012).

### 1. Instrumen Angket Atau Kuisisioner

Untuk mengetahui data kepuasan kinerja karyawan dalam pelaksanaan program K3 pada penggunaan *Google Form* sebagai alat



evaluasi dipakai angket atau kuisioner. Alat penelitian yang memuat sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang dimaksudkan untuk mendapat data atau informasi dari responden yang bersedia memberikannya disebut kuesioner. Kuesioner tertutup juga dikenal sebagai kuesioner terstruktur atau *closed quistionnaire* yang merupakan jenis yang dipakai dalam studi ini, dimana kuesioner ini memiliki jawaban yang sudah disediakan sebelumnya. Skala Likert dengan lima poin dipakai sebagai instrumen untuk skala sikap dalam kuesioner penelitian ini, dan alternatif pilihan jawaban “Sangat Setuju” (5), “Setuju” (4), “Netral” (3), “Tidak setuju” (2) dan "Sangat tidak setuju" (1). Kuisioner SMK3 dan kepuasan kerja dibagikan pada karyawan dalam bentuk *Google form*. Kuesioner ini didasarkan atau berpedoman pada PP No. 50 Tahun 2012 dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Kuesioner SMK3 memuat 40 Pertanyaan dan kepuasan kerja memuat 20 pertanyaan. Dalam kuisioner ini, responden disediakan lima jawaban, yakni Sangat puas (*very sastisfied*), Puas (*satisfied*), Netral, tidak puas (*dissatisfied*), dan sangat tidak puas (*very dissatisfied*).

a) Kepuasan kerja karyawan

Variabel ini menggunakan instrumen pengukuran skala Likert dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dipakai sebagai kuesioner. Indikator yang ingin dicapai dalam variabel ini diantaranya:

1. *Ability utilization*
2. *Achievement*
3. *Activity*
4. *Advancement*
5. *Authority*
6. *Company Policies*
7. *Compensation*
8. *Co-Workers*
9. *Creativity*
10. *Independence*
11. *Security*
12. *Social Service*
13. *Social Status*
14. *Moral Values*
15. *Recognition*
16. *Responsibility*
17. *Supervision - Human Relations*
18. *Supervision - Technical*
19. *Variety*
20. *Working Condition*

b) Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Variabel ini memakai alat ukur berupa skala likert yang disusun kedalam kuesioner menjadi sejumlah pertanyaan yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012. Indikator yang ingin dicapai didalam variabel ini diantaranya:

1. Keamanan Bekerja Berlandaskan SMK3
2. Pengawasan
3. Seleksi dan Penempatan Personil
4. Area Terbatas
5. Pemeliharaan, Perbaikan, dan Perubahan Sarana Produksi
6. Pelayanan
7. Kesiapan Untuk Menangani Keadaan Darurat
8. Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan
9. Rencana dan Pemulihan Darurat
10. Pemeriksaan Bahaya

#### **H. Teknik Pengumpulan Data**

Metode angket atau kuisisioner dimanfaatkan oleh peneliti sebagai teknik untuk menghimpun data dalam studi ini. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang dibagikan pada responden

untuk langsung dijawab melalui internet dalam bentuk *Google form*. Kuesioner ini didasarkan atau bersumber pada PP No. 50 Tahun 2012 dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Kuesioner memuat 40 dan 20 pertanyaan. Dalam kuisisioner ini, responden disediakan lima jawaban, yakni Sangat puas (*very sastisfied*), Puas (*satisfied*), Netral, tidak puas (*dissatisfied*), dan sangat tidak puas (*very dissatisfied*).

## **I. Teknik Analisis Data**

Metode analisis statistic dipakai oleh peneliti sebagai metode untuk menganalisis data dalam studi ini. Hal ini dipakai sebab statistik memperlihatkan hasil penelitian dengan mempertimbangkan faktor kesalahan.

Selanjutnya, untuk mengetahui Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sarana Abadi Lestari, diantaranya menggunakan:

### **1) Univariat**

Tiap-tiap hasil penelitian dilakukan analisis data univariat. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan kepuasan kerja karyawan merupakan satu-satunya variabel dependen yang menghasilkan distribusi dari analisis ini. (Arikunto, 2010).

## 2) Bivariat

Analisis bivariat dijalankan pada dua variabel yang dianggap berhubungan atau berkorelasi dengan pengujian statistik (Notoadmojo, 2010).

Dalam studi ini, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dijadikan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel independen. Ada tidaknya hubungan yang antara kedua variabel itu bisa diketahui dengan melakukan analisis bivariat. Uji *Chi-Square* merupakan uji statistik yang dipakai dalam studi ini. Uji *Chi-Square* dengan tingkat keyakinan 90% dilakukan dalam analisis bivariat. Perhitungan statistik memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen saat *P-value* tidak melebihi 10%. Di lain sisi, analisis statistik memperlihatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen jika *P-value* melebihi 10%. (Notoatmojo, 2012).

Uji *Chi-square* memiliki satu keterbatasan sebab menggunakan data diskrit dengan pendekatan distribusi kontinu. Bergantung pada ukuran beberapa sel dalam tabel kontingensi, kedekatan perkiraan yang dihasilkan bervariasi. Sebagai aturan umum, frekuensi yang diharapkan tidak boleh terlalu kecil,

asalkan kondisi berikut terpenuhi untuk menjamin pendekatan yang memadai:

Nilai yang diharapkan dari sebuah sel adalah 5 (lima) dalam tidak lebih dari dua puluh persen kasus.

Hal ini bisa diselesaikan dalam tabel kontingensi dengan menggabungkan nilai dari sel kecil ke sel lain, yang mengurangi kategori variabel dan memungkinkan kategori dengan nilai harapan kecil untuk digabungkan ke dalam kategori lain. Hal ini tidak memungkinkan, khususnya untuk tabel 2x2, dimana uji "*Fisher Exact atau Yates Correction*" harus dipakai sebagai solusi.

#### **J. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dijalankan pada bulan Mei dan Juni tahun 2024 berlokasi di PT. Sarana Abadi Lestari.

## K. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	2024					
		Bulan					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1.	Pengajuan judul proposal.						
2.	Konsultasi judul.						
3.	Merancang proposal.						
4.	Konsultasi proposal penelitian.						
5.	Seminar proposal penelitian.						
6.	Revisi hasil seminar proposal.						
7.	Melaksanakan penelitian						
8.	Konsultasi hasil penelitian						

## 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 Panduan 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
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>

**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
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>

**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**

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

**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 Berlandaskan 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
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer 2024

Berlandaskan 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

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

**Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berlandaskan 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
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>

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
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>

**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**

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

**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	$\alpha$
	Puas	Tidak Puas			
Berjalan Baik	43	0	43	0,003	0,05
Tidak Berjalan Baik	1	2	3		
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>46</b>		

**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.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian perihal hubungan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari, maka bisa ditarik kesimpulan, yakni:

1. Implementasi 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 memperlihatkan 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 memperlihatkan 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  $p=0,003$ .

## **B. Saran**

Berlandaskan hasil penelitian, maka saran yang bisa diberikan, yakni:

1. Pihak perusahaan harus tetap konsisten dalam mempertahankan standar tinggi dalam implementasi SMK3 dengan melakukan audit internal secara rutin.
2. Pihak perusahaan mengimplementasikan program penghargaan untuk departemen atau individu yang memperlihatkan 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 implementasi SMK3.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mustafa, A., Malihah, L., Zabidi, H., Anwar, M. K. (2024). Peran Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Mencegah Kecelakaan Kerja. *Productivity: Management Studies and Business Journal Vol 1(1)*, 8-17.
- Hasibuan, A., Purba, B., Marzuki, I., Mahyuddin, Sianturi, E., Armus, R, Gusty, S., Chaerul, M., Sitorus, E., Khariri, Bachtiar, E, Susilawaty, A., Jamaludin. (2020). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Putri, A. W., Latief, A., Hadiyanti, S. U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial Di Kota Samarinda. *Jurnal manajemen bisnis krisnadwipayana*, 1-15.
- Anas, & Amanda, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya. *Soetomo Management Review Volume 1, Nomor 1*, 23-31.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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. *SEGMEN Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9-22.
- Dokumen PT.SAL. (2011). *Palaran Lestari Group*.
- Lewaherilla, N. C., Sriagustini, I., Kusmindari, C. D., Setiawan, H., Puspandhani, M. E., Saptaputra, S. K. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Banten: Media Sains Indonesia.

- Rohmah, D. N., & Widiartanto. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Inspeksi dan Pemeliharaan PT Haleyora Power Salatiga). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1-6.
- Fathun, M. (2020). *Teknologi Dasar Otomotif*. Bali: Nilacakra.
- 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.
- Gumilar, I. (2007). *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. utamalab.
- 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.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

- Simarmata, J., Makbul, R., Mansida, A., Amsah, L. O., Rachim, F., Dharmawan, V., Bachtiar, E., Sumantrie, P., Simbolon, S., Erdawaty, Muadzah, Della, R. H. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- 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.
- Widarsa, K. T., Astuti, P. A., Kurniasari, N. M. (2022). *Metode Sampling Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Bali: BASWARA PRESS.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human Resource Management: Essential Perspectives (edisi ke-4)*. Thomson/South-Western.
- Mufidah, & Ulfah. (2021). Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Sigli.
- A'in, N. Q., & Amalia, N. (2023). Hubungan Unsafe Action dan Unsafe Condition terhadap Tindakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu. *Jurnal UMKT*, 1-7.
- Awang, N., Baharudin, M. R., Saliluddin, S. M. (2019). Occupational Safety and Health Management System (OSHMS): perception and safety satisfaction among employees in certified organisations in Klang Valley. *International Journal of Education and Research Vol. 7 No. 7*, 37-44.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurul Syahputri Siregar, 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.

- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara.
- Perera, G.D.N. (2019). Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol. 9, No. 1*, 1-10.
- Pramudya, Gilang.A. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu. 1-21.
- Rusdiana, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ARSAD PRESS.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- UU RI. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Wijono, & Sutarto. (2021). *Psikologi Industri & Organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- 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.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Riwayat Hidup Peneliti



Penulis bernama lengkap Abdi Hudzaifah Kosasih lahir di Sanga-Sanga, Kalimantan Timur, pada tanggal 14 Agustus 2002. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Ayah Agus Sutarno dan Ibu Siti Alfiah. Penulis memulai jenjang Pendidikan Formal pada tahun 2008 di Sekolah Dasar Negeri 022 Palaran dan lulus pada tahun 2014, setelah lulus penulis melanjutkan Ke jenjang Sekolah Menengah Pertama yaitu SMPN 1 Sanga-Sanga dan lulus pada tahun 2017, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas yaitu SMAN SKOI Kaltim dan lulus pada tahun 2020. Jenjang pendidikan tinggi dimulai pada tahun 2020 yang bertempat di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Pada saat berkuliah di UMKT, penulis bergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa *Enviromental Health* atau Himpunan Mahasiswa S1 Kesehatan Lingkungan yang berjabatan sebagai anggota dalam Divisi Minat dan Bakat.

Penuh ketekunan, doa, kerja keras dan dukungan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap agar skripsi ini berguna bagi dunia Pendidikan khususnya Kesehatan Lingkungan.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sarana Abadi Lestari”**

Samarinda, 01 Juli 2024

Penulis



## Lampiran 2 Surat Pengambilan Data dan Surat Ijin Penelitian



**UMKT**  
Program Studi  
**Kesehatan Lingkungan**  
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832

Website <http://kesling.umkt.ac.id>

email. [kesling@umkt.ac.id](mailto:kesling@umkt.ac.id)



Nomor : 028/FIK.5/D.2/C/2024  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : Permohonan Pengambilan Data

Kepada Yth.  
Direktur PT. Sarana Abadi Lestari  
di-  
Samarinda

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Ba'da salam semoga selalu dalam lindungan Allah SWT untuk dapat melaksanakan tugas sebagai amal ibadah.

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi), maka dengan ini mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan (terlampir) bermaksud mengajukan permohonan Pengambilan Data Kecelakaan Kerja dan Jumlah Pekerja Tahun 2022 s/d 2023.

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Samarinda, 02 Syaban 1445 H  
12 Februari 2024



Ketua Prodi S1 Kesehatan Lingkungan

Dr. Yangle Isworo, M.Kes  
NIDN. 1122067902



**UMKT**  
Program Studi  
**Kesehatan Lingkungan**  
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://kesling.umkt.ac.id>

email: [kesling@umkt.ac.id](mailto:kesling@umkt.ac.id)



Nomor : 093/FIK.5/C.6/C/2024  
Lampiran : 1 (satu) Lembar  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
Direktur PT. Sarana Abadi Lestari  
di-  
Tempat

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Ba'da salam semoga selalu dalam lindungan Allah SWT untuk dapat melaksanakan tugas sebagai amal ibadah.

Menindaklanjuti surat kami sebelumnya perihal permohonan pengambilan data Kecelakaan Kerja dan Jumlah Pekerja Tahun 2022 s/d 2023 dengan nomor surat 028/FIK.5/D.2/C/2024 tanggal 12 Februari 2024, Bersama ini kami sampaikan **Permohonan Izin untuk melaksanakan Penelitian dengan menggunakan Kuesioner tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan**. Pelaksanaan waktu kegiatan akan disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh tempat yang Bapak/Ibu pimpin.

Adapun daftar nama mahasiswa dan judul skripsi terlampir. Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Samarinda, 04 Dzulqaidah 1445 H  
13 Mei 2024

Ketua Prodi S1 Kesehatan Lingkungan



**Dr. Yannie Isworo, M.Kes**  
NIDN. 1122067902



## PT. SARANA ABADI LESTARI

Head Office : Graha Niaga Lt. 3  
Jl. Rapak Indah No 168 - Samarinda  
Palaran Base : Jl. Palaran Indah RT. II  
Kelurahan Rawa Makmur, Palaran  
Samarinda 75243, Kaltim - Indonesia

Telp. : (62-541) 4112495, 4112496, 4112497  
Fax. : (62-541) 6294306  
Telp. : (62-541) 681924, 681925  
Fax. : (62-541) 681920

Nomor : 141 / B-030/ II / 2024  
Lampiran : 1 (satu) Lembar  
Perihal : Surat Balasan Permohonan Pengambilan Data

Kepada Yth.,  
Ketua Prodi SI Kesehatan Lingkungan  
Universitas Muhammadiyah KAL-TIM  
Bapak Dr. Yannie Isworo, M.Kes  
Di -  
Samarinda

Dengan Hormat,

Menjawab surat No. 028/FIK.5/D.2/C/2024 yang telah kami terima Dari Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur perihal permohonan Data untuk penyusunan tugas akhir (Skripsi) diperusahaan kami PT. Sarana Abadi Lestari. Bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut telah kami setujui :

No.	Nama/NIM	Jurusan	NIM
1.	Abdi Hudzaifah Kosasih	Kesehatan Lingkungan	2011102414013
2.	Muhammad Fikriannur	Kesehatan Lingkungan	2011102414004

Adapun data yang dapat diberikan untuk penyusunan tugas akhir tersebut sebagai berikut :

1. Jumlah pekerja PT. Sarana Abadi Lestari tahun 2022/2023
2. Data kecelakaan kerja

Demikian surat balasan permohonan Pengambilan data ini kami sampaikan, terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Palaran, 19 Februari 2024

PT. SARANA ABADI LESTARI



Dra. S.A.K Maharini  
Operational Manager

CC : - File,-



## PT. SARANA ABADI LESTARI

Head Office : Graha Niaga Lt. 3  
Jl. Rapak Indah No 168 - Samarinda  
Palaran Base : Jl. Palaran Indah RT. 11  
Kelurahan Rawa Makmur, Palaran  
Samarinda 75243, Kaltim - Indonesia

Telp. : (62-541) 4112495, 4112496, 4112497  
Fax. : (62-541) 6294306  
Telp. : (62-541) 681924, 681925  
Fax. : (62-541) 681920

Nomor : 378 / B-115/ V / 2024  
Lampiran : 1 (satu) Lembar  
Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Ketua Prodi SI Kesehatan Lingkungan  
Universitas Muhammadiyah KAL-TIM  
Bapak Dr. Yannie Isworo, M.Kes  
Di -  
Samarinda

Dengan Hormat,

Menjawab surat No. 093/FIK.5/C.6C/2024 yang telah kami terima Dari Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur perihal permohonan izin penelitian dengan menggunakan metode Kuisiner untuk penyusunan tugas akhir (Skripsi) 2 Mahasiswa Jurusan Kesehatan Lingkungan diperusahaan kami PT. Sarana Abadi Lestari. Bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut telah kami setuju atas nama:

No.	Nama/NIM	NIM	Judul Skripsi
1.	Abdi Hudzaifah Kosasih	2011102414013	Hubungan SMK3 terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari
2.	Muhammad Fikriannur	2011102414004	Gambaran pengetahuan dan sikap pekerja mengenai penerapan SMK3 di PT. Sarana Abadi Lestari

Adapun izin yang diberikan untuk penyusunan tugas akhir tersebut sebagai berikut :

1. Dokumen PT. SAL tidak dapat dijadikan Referensi (Daftar Pustaka)
2. Kuisiner berdasarkan bahan Penelitian
3. Dokume PT. SAL adalah Rahasia (*Confidential*)

Demikian surat balasan permohonan izin Penelitian ini kami sampaikan, terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Palaran, 15 Mei 2024

PT. SARANA ABADI LESTARI



Dra. S.A.K Maharini  
Operational Manager

CC : - File,-

## Lampiran 3 Lembar Konsultasi

### LEMBAR KONSULTASI

Nama : Abdi Hudzaiyah Kosasih  
Nim : 2011102414013  
Pembimbing : Rusdi, S.Si., M.Si  
Judul Penelitian : HUBUNGAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SARANA ABADI LESTARI

NO	TANGGAL	KONSULTASI	HASIL KONSULTASI	PARAF
1	Kamis, 01 Februari 2024	Judul Penelitian	Acc Judul Penelitian	
2	Kamis, 15 Februari 2024	BAB II	Revisi pada bagian Kerangka Teori	
3	Rabu, 21 Februari 2024	BAB III	Revisi definisi oprasional	
5	Kamis, 29 Februari 2024	Proposal penelitian	Acc proposal untuk bisa di upload diakun simpel	
6	Kamis, 28 Maret 2024	BAB III	Revisi perubahan jenis penelitian	
7	Selasa, 14 Mei 2024	Lampiran	Kuesioner dimasukkan dalam lampiran	
8	Rabu, 12 Juni 2024	BAB IV	Pengarahan penggunaan spss	
9	Kamis, 20 Juni 2024	Jurnal, Hasil	Revisi Jurnal	
10	Kamis, 27 Juni 2024	Jurnal, Hasil	Revisi Jurnal	

## Lampiran 4 Kuesioner SMK3

### Kuesioner

Responden yang terhormat,

Saya Abdi Hudzaifah Kosasih dari mahasiswa S1 Kesehatan Lingkungan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, memohon kesediaan bapak / ibu / saudara untuk mengisi angket kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya, angket kuesioner dibawah ini perihal “SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DI PT. SARANA ABADI LESTARI”, saya mohon kejujuran dan transparansi Anda terkait kuesioner ini, yang hanya untuk tujuan akademis. Kami menghargai waktu Anda untuk mengisi kuesioner dan kerja sama Anda.

Identitas Responden:

Nama:

Alamat:

Telp:

Umur:

Jenis kelamin:

Pendidikan:

Jabatan kerja:

Masa kerja: ... tahun

### **Petunjuk Pengisian:**

1. Berilah tanda (  $\surd$  ) atau ( X ) pada salah satu jawaban disamping pertanyaan yang anda anggap paling tepat.
2. Pilih Jawaban:
  - SS : Sangat Setuju (5)
  - S : Setuju (4)
  - N : Netral (3)
  - TS : Tidak Setuju (2)
  - STS : Sangat Tidak Setuju (1)



	peraturan, dan/atau standar yang relevan?								
	Bila terjadi ketidaksesuaian atau modifikasi pada prosedur kerja, apakah tindakan pengendalian risiko ditinjau secara berkala?								
<b>2</b>	<b>Pengawasan</b>								
	Apakah pengawasan dilakukan untuk memastikan setiap tugas diselesaikan dengan aman dan selaras dengan instruksi kerja dan prosedur yang ditetapkan?								
	Apakah pengawas dan penyedia layanan wajib melaporkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja kepada direktur perusahaan dan berpartisipasi dalam proses investigasi dan pelaporan?								
<b>3</b>	<b>Seleksi dan Penempatan Personil</b>								
	Apakah penugasan pekerjaan ditentukan oleh wewenang, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki?								
<b>4</b>	<b>Area Terbatas</b>								
	Apakah Direktur Perusahaan melakukan penilaian risiko terhadap lingkungan kerja untuk menentukan area mana yang memerlukan pembatasan akses?								
	Apakah rambu K3 dipasang selaras dengan								



	spesifikasi dan rekomendasi teknis?								
<b>5</b>	<b>Pemeliharaan, Perbaikan, dan Perubahan Sarana Produksi</b>								
	Apakah perencanaan inspeksi dan pemeliharaan fasilitas produksi serta peralatan mencakup konfirmasi peralatan keselamatan dan persyaratan yang dipaparkan dalam undang-undang, peraturan, standar, dan pedoman teknis yang berlaku?								
	Apakah fasilitas produksi dan peralatan memiliki sertifikat terkini yang memenuhi persyaratan hukum, peraturan, dan standar?								
	Apakah ada proses untuk menjamin bahwa setiap modifikasi yang dilakukan pada fasilitas produksi dan peralatan harus mematuhi semua undang-undang, peraturan, standar, dan pedoman teknis yang berlaku?								
	Apakah ada proses yang berlaku untuk meminta pemeliharaan fasilitas produksi dan peralatan yang memiliki kondisi K3 dan perlu segera diperbaiki karena tidak memenuhi persyaratan?								
	Apakah ada metode untuk menunjuk mesin yang dianggap tidak aman atau sudah tidak dipakai?								
	Siapa yang bertanggung jawab untuk								

	memastikan fasilitas dan peralatan produksi aman digunakan setelah pemeliharaan, perbaikan, atau modifikasi?								
<b>6</b>	<b>Pelayanan</b>								
	Jika Perusahaan menerima layanan berdasarkan kontrak yang tunduk pada standar dan peraturan K3, apakah harus dikembangkan prosedur untuk menjamin bahwa layanan tersebut memenuhi persyaratan?								
<b>7</b>	<b>Kesiapan Untuk Menangani Keadaan Darurat</b>								
	Apakah perlengkapan, fasilitas, dan protokol darurat disediakan selaras dengan hasil identifikasi, dan apakah perlengkapan tersebut diperiksa dan diuji secara rutin oleh anggota staf yang berkualifikasi?								
	Apakah karyawan menerima pelatihan dan instruksi tentang prosedur darurat yang selaras dengan tingkat risiko?								
	Apakah pekerja ditugaskan ke tim tanggap darurat, apakah mereka menerima pelatihan khusus, dan apakah semua pekerja diberi tahu?								
	Apakah sistem peringatan dan peralatan darurat disediakan, diperiksa, diuji, dan dirawat secara teratur								

	selaras dengan semua hukum, peraturan, standar, dan spesifikasi teknis yang berlaku?								
	Apakah jenis, jumlah, lokasi, dan aksesibilitas peralatan darurat dievaluasi oleh petugas yang berkualifikasi dan berwenang dan mematuhi hukum, peraturan, dan standar yang berlaku?								
<b>8</b>	<b>Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan</b>								
	Sudahkah perusahaan menilai perlengkapan pertolongan pertama dan memastikan sistem saat ini mematuhi semua persyaratan hukum, standar industri, dan spesifikasi teknis?								
	Sudahkah petugas tanggap darurat menerima pelatihan dan ditugaskan selaras dengan hukum dan peraturan yang berlaku?								
<b>9</b>	<b>Rencana dan Pemulihan Darurat</b>								
	Sudahkah protokol ditetapkan untuk memperbaiki fasilitas produksi, peralatan, atau pekerja yang rusak, dan dapatkah prosedur ini diimplementasikan sesegera mungkin sesudah terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja?								
<b>10</b>	<b>Pemeriksaan Bahaya</b>								
	Apakah inspeksi dilakukan oleh personel yang berwenang dan berkualifikasi yang sudah menjalani								

	pelatihan identifikasi bahaya?								
	Apakah inspektur meminta masukan dari karyawan yang bekerja di lokasi yang diperiksa?								
	Apakah ada daftar periksa tempat kerja yang disiapkan yang akan digunakan selama inspeksi?								
	Apakah laporan inspeksi dengan rekomendasi tindakan perbaikan diajukan selaras dengan persyaratan kepada P2K3 dan manajemen?								
	Apakah Direktur Perusahaan sudah menunjuk seseorang untuk mengawasi pelaksanaan tindakan perbaikan berdasarkan temuan laporan inspeksi?								
	Apakah lingkungan kerja diukur dan diamati secara berkala, dengan hasil yang dicatat, diperbarui, dan diimplementasikan pada penilaian dan manajemen risiko?								
	Apakah ada petugas atau pihak yang kompeten dan berwenang dari dalam dan/atau luar perusahaan yang memantau dan mengukur lingkungan kerja?								
	Apakah ada protokol tertulis untuk								

identifikasi, kalibrasi, pemeliharaan, dan penyimpanan instrumen inspeksi, pengukuran, dan pengujian K3?								
Apakah ada instrumen yang dikalibrasi dan dipelihara oleh petugas atau pihak yang berwenang dan berkualifikasi dari Perusahaan atau dari luar Perusahaan?								
Apakah karyawan yang bekerja di lingkungan dengan potensi bahaya tinggi dipantau kesehatannya selaras dengan hukum dan peraturan?								
Apakah pemeriksaan kesehatan pekerja dilakukan oleh dokter pemeriksa yang dipilih selaras dengan persyaratan hukum?								
Apakah Perusahaan mematuhi persyaratan hukum dan peraturan saat menawarkan layanan kesehatan kerja?								
Apakah ada catatan pemantauan kesehatan pekerja yang dibuat selaras dengan persyaratan hukum?								

(Mufidah, 2021)

## Lampiran 5 Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

### MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE (MSQ)

Tujuan dari Minnesota Satisfaction Questionnaire adalah untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan atau pekerja. Dua puluh metrik berbeda digunakan oleh MSQ untuk mengukur kepuasan kerja.

Tujuan kuesioner ini adalah untuk mengetahui bagaimana perasaan Anda tentang posisi Anda saat ini dan aspek apa yang membuat Anda senang atau tidak senang.

Kami berharap dapat mempelajari lebih lanjut tentang apa yang disukai dan tidak disukai orang, khususnya pekerja, tentang pekerjaan mereka dalam situasi ini dari tanggapan Anda.

- Bacalah Tiap Pertanyaan dengan hati-hati
- Tentukan seberapa puas anda dengan aspek-aspek dari pekerjaan anda yang dipaparkan dalam pernyataan itu.
  1. Jika anda merasa bahwa pekerjaan anda memberikan nilai lebih dari yang anda harapkan, pilih "Sangat Puas" (SP).
  2. Jika anda merasa bahwa pekerjaan anda sudah memberikan nilai dari apa yang anda harapkan, pilih "Puas" (P).
  3. Jika anda tidak bisa memutuskan apakah pekerjaan anda saat ini sudah memberikan harapan atau tidak menentukan nilai pekerjaan, pilih "Netral" (N).
  4. Jika anda merasa bahwa pekerjaan anda memberikan nilai kurang dari apa yang anda harapkan, pilih "Tidak Puas" (TP).
  5. Jika anda merasa bahwa pekerjaan anda memberikan nilai yang sangat kurang dari apa yang anda harapkan, pilih "Sangat Tidak Puas" (STP).
- Lakukan lah seperti perintah diatas untuk semua pernyataan. Tolong jawablah tiap-tiap pernyataan.

No	Pernyataan	STP (1)	TP (2)	N (3)	P (4)	SP (5)
<i>Ability utilization</i>						
1	Kesempatan pekerja menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan					
<i>Achievement</i>						
2	Pencapaian pada prestasi yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan pekerja					
<i>Activity</i>						
3	Kesibukan dari kegiatan kerja yang dilakukan sehari-hari					
<i>Advancement</i>						
4	Kesempatan pekerja untuk meningkatkan kemajuan dalam keahlian dan keterampilan kerja					
<i>Authority</i>						
5	Kesempatan pekerja menggunakan wewenang yang dimiliki pada orang lain (rekan kerja)					
<i>Company Policies</i>						
6	Kebijakan (aturan) perusahaan/industri yang diimplementasikan					
<i>Compensation</i>						
7	Antara gaji yang diterima dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan sepadan					
<i>Co-Workers</i>						
8	Hubungan berinteraksi dengan sesama rekan kerja (pekerja)					
<i>Creativity</i>						
9	Kesempatan pekerja untuk bisa berkreasi pada pekerjaan yang dilakukan					

	<i>Independece</i>					
10	Kesempatan pekerja untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<i>Security</i>					
11	Pekerjaan memberikan ketetapan (keamanan) yang stabil					
	<i>Social Service</i>					
12	Kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain					
	<i>Social Status</i>					
13	Kesempatan pekerja untuk bisa menjadi "individu" di dalam lingkungan kerja					
	<i>Moral Values</i>					
14	Kemampuan pekerja untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani					
	<i>Recognition</i>					
15	Pujian yang saya dapatkan atas kerja yang diselesaikan					
	<i>Responsibility</i>					
16	Kebebasan pekerja untuk menggunakan penilaian diri sendiri					
	<i>Supervision - Human Relations</i>					
17	Cara atasan menangani keluhan atau masalah diantara pekerja					
	<i>Supervision – Technical</i>					
18	Pengawasan atasan perihal hal-hal teknis					
	<i>Variety</i>					
19	Kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda (selingan), seperti seni & Olahraga					
	<i>Working Condition</i>					



20	Kondisi lingkungan kerja memadai. seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan/industri yang lengkap.					
	Total					

(Wijono, 2021)

## Lampiran 6 Kuesioner Google Form

### Kuesioner Penelitian Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari

Saya Abdi Hudzaifah Kosasih dari mahasiswa S1 Kesehatan Lingkungan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, memohon kesediaan bapak / ibu / saudara untuk mengisi angket kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya, angket kuesioner dibawah ini mengenai "SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DI PT. SARANA ABADI LESTARI", angket kuesioner ini semata-mata hanya kuesioner untuk akademik, dimohon kejujuran dan keterbukaan dari bapak/ibu/saudara. Atas waktu, kesediaan, dan kerjasamanya dalam mengisi angket kuesioner, saya ucapkan terimakasih.

Tidak dibagikan

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

**Nama \***

Jawaban Anda

**Alamat \***

Jawaban Anda

**Umur \***

Jawaban Anda

**Jenis Kelamin \***

Laki-laki

Perempuan

**Pendidikan \***

Jawaban Anda

**Jabatan Kerja \***

Jawaban Anda

**Masa Kerja \***

Jawaban Anda

Berikutnya Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. Lihat Kebijakan Layanan - Kebijakan Privasi

Google Formulir

### Kuesioner Penelitian Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari

Tidak dibagikan

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

#### Kuesioner Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

**Petunjuk Penilaian:**

1. Berilah tanda (✓) atau (X) pada salah satu jawaban disamping pertanyaan yang anda anggap paling tepat.

2. Pilih Jawaban :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Apakah petugas yang kompeten telah mengidentifikasi bahaya, menilai dan mengendalikan risiko yang timbul dari suatu proses kerja?

Sangat Setuju

Setuju

Netral

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

Apakah upaya pengendalian risiko diperlukan, maka upaya tersebut ditetapkan melalui tingkat pengendalian?

Sangat Setuju

Setuju

Netral

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

### Kuesioner Penelitian Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sarana Abadi Lestari

Tidak dibagikan

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

#### Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk menanyakan mengenai apa yang anda rasakan dalam pekerjaan yang anda miliki saat ini, hal-hal apa saja yang membuat anda puas atau tidak puas dalam pekerjaan anda.

Dari jawaban anda, kami berharap akan pemahaman yang lebih baik tentang apa saja yang disukai dan tidak disukai orang dalam pekerjaannya dalam hal ini khususnya pekerja.

Bacalah Tiap Pernyataan dengan hati-hati

Tentukan seberapa puas anda dengan aspek-aspek dari pekerjaan anda yang dipaparkan dalam pernyataan tersebut.

1. Jika anda merasa bahwa pekerjaan anda memberikan nilai lebih dari yang anda harapkan, pilih "Sangat Puas" (SP).

2. Jika anda merasa bahwa pekerjaan anda telah memberikan nilai dari apa yang anda harapkan, pilih "Puas" (P).

3. Jika anda tidak dapat memutuskan apakah pekerjaan anda saat ini telah memberikan harapan atau tidak menentukan nilai pekerjaan, pilih "Netral" (N).

4. Jika anda merasa bahwa pekerjaan anda memberikan nilai kurang dari apa yang anda harapkan, pilih "Tidak Puas" (TP).

5. Jika anda merasa bahwa pekerjaan anda memberikan nilai yang sangat kurang dari apa yang anda harapkan, pilih "Sangat Tidak Puas" (STP).

Lakukan lah seperti perintah diatas untuk semua pernyataan. Tolong jawablah setiap pernyataan.

Kesempatan pekerja menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan

Sangat Puas

Puas

Netral

Tidak Puas

Sangat Tidak Puas

**Lampiran 7 Tabulasi Karakteristik Responden**

<b>Responden</b>	<b>Usia</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Jabatan Kerja</b>
<b>1</b>	26	Laki-laki	D-III	2 Tahun	Document Controll
<b>2</b>	26	Laki-laki	Sarjana	1 Tahun	IT Support
<b>3</b>	30	Laki-laki	Sma	3 tahun	HSE
<b>4</b>	26	Laki-laki	D3	2 tahun	HSE OFFICER
<b>5</b>	42	Perempuan	S1	12 Tahun	HRD & GA
<b>6</b>	34	Laki-laki	D3	11 TAHUN	ADM PORT
<b>7</b>	58	Laki-laki	SMK	16 tahun	GA
<b>8</b>	45	Perempuan	SD	8 thn	GA
<b>9</b>	33	Laki-laki	SMA	6 Tahun	Security
<b>10</b>	59	Laki-laki	SMA	17 tahun	Equipment
<b>11</b>	56	Laki-laki	SMA	15 tahun	Mekanik
<b>12</b>	33	Laki-laki	S1	2 tahun	Sipil
<b>13</b>	60	Laki-laki	SMA	17 tahun	Security
<b>14</b>	58	Laki-laki	SMA	15 tahun	Security
<b>15</b>	56	Laki-laki	SMA	10 tahun	Security
<b>16</b>	50	Laki-laki	SMA	12 tahun	Security
<b>17</b>	55	Laki-laki	SMA	15 tahun	Equipment
<b>18</b>	34	Laki-laki	D3	5 tahun	Utilities
<b>19</b>	30	Laki-laki	D3	4 TAHUN	OPERASIONAL
<b>20</b>	59	Laki-laki	Smp	17 tahun	Operasional
<b>21</b>	57	Laki-laki	SMA	14 thn	Utilities
<b>22</b>	55	Perempuan	SMP	6 tahun	GA
<b>23</b>	48	Laki-laki	SMK	12 tahun	Utilities

<b>24</b>	53	Laki-laki	SMA	15 tahun	Utilities
<b>25</b>	35	Laki-laki	SMK	7 Tahun	MEKANIK
<b>26</b>	45	Laki-laki	SMA	12 tahun	Mekanik
<b>27</b>	22	Laki-laki	SMK	2 tahun	Mekanik
<b>28</b>	40	Perempuan	SMA	7 tahun	HRGA
<b>29</b>	47	Perempuan	SMA	11 tahun	GA
<b>30</b>	31	Laki-laki	SMK	6 TAHUN	MEKANIK
<b>31</b>	60	Laki-laki	SMP	16 Tahun	GA
<b>32</b>	51	Laki-laki	SMA	14 tahun	GA
<b>33</b>	44	Laki-laki	SMA	10 Tahun	Operasional
<b>34</b>	49	Laki-laki	SMP	12 TAHUN	OPERASIONAL
<b>35</b>	29	Laki-laki	D3	4 tahun	Operasional
<b>36</b>	44	Laki-laki	SMA	14 tahun	Operasional
<b>37</b>	45	Laki-laki	SMP	15 tahun	Equipment
<b>38</b>	47	Laki-laki	SMP	15 tahun	Operator Forklift
<b>39</b>	53	Laki-laki	D3	16 tahun	Logistik
<b>40</b>	42	Laki-laki	SMP	13 tahun	Halper Crane
<b>41</b>	49	Laki-laki	SMA	15 tahun	Operator Forklift
<b>42</b>	43	Laki-laki	SMA	8 tahun	Security
<b>43</b>	62	Laki-laki	SMA	17 tahun	Security
<b>44</b>	33	Laki-laki	SMA	5 tahun	Security
<b>45</b>	50	Laki-laki	SMA	13 tahun	Security
<b>46</b>	40	Laki-laki	SMA	15 tahun	Security

**Lampiran 8 Tabulasi Nilai SMK3**

Responden	Soal 1-20																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5
11	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
12	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
14	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
15	4	3	3	2	2	4	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4
18	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4

Soal 21-40																				N	%
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	194	97
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	170	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	163	81.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	199	99.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	100
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	79.5
4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	166	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	80
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	159	79.5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	178	89
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	84
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	162	81
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	196	98
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	179	89.5
2	1	3	2	4	3	1	2	3	2	1	4	3	2	3	3	1	3	3	2	97	48.5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	164	82
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	168	84
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	173	86.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197	98.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	194	97
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	164	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	80
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	185	92.5



Soal 21-40																				N	%
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	169	84.5
4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	169	84.5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196	98
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	164	82
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	182	91
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	81
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	170	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	165	82.5
1	2	4	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	1	4	2	1	3	3	3	95	47.5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	173	86.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194	97
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	165	82.5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	187	93.5
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164	82
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	171	85.5
2	1	2	2	3	1	2	4	3	2	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	99	49.5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	179	89.5
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	159	79.5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167	83.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	166	83
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	162	81
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	181	90.5



**Lampiran 9 Tabulasi Nilai Kepuasan**

<b>Responden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	
<b>1</b>	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>86</b>	<b>86</b>
<b>2</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	<b>77</b>	<b>77</b>
<b>3</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	<b>96</b>	<b>96</b>
<b>4</b>	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	<b>88</b>	<b>88</b>
<b>5</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>96</b>	<b>96</b>
<b>6</b>	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	<b>66</b>	<b>66</b>
<b>7</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	<b>81</b>	<b>81</b>
<b>8</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>82</b>	<b>82</b>
<b>9</b>	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	<b>84</b>	<b>84</b>
<b>10</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>11</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>81</b>	<b>81</b>
<b>12</b>	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	<b>84</b>	<b>84</b>
<b>13</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>99</b>	<b>99</b>
<b>14</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>	<b>99</b>
<b>15</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>15</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>17</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>97</b>	<b>97</b>
<b>18</b>	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	<b>83</b>	<b>83</b>
<b>19</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>96</b>	<b>96</b>
<b>20</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>98</b>	<b>98</b>
<b>21</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>82</b>	<b>82</b>
<b>22</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>23</b>	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>88</b>	<b>88</b>

<b>24</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	<b>91</b>	<b>91</b>
<b>25</b>	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	<b>87</b>	<b>87</b>
<b>26</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>97</b>	<b>97</b>
<b>27</b>	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	<b>83</b>	<b>83</b>
<b>28</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>97</b>	<b>97</b>
<b>29</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>30</b>	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>32</b>	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>87</b>	<b>87</b>
<b>33</b>	3	2	1	3	1	3	4	1	3	2	4	1	3	3	2	2	3	3	1	4	<b>49</b>	<b>49</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	<b>97</b>	<b>97</b>
<b>35</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>97</b>	<b>97</b>
<b>36</b>	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	<b>82</b>	<b>82</b>
<b>37</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>98</b>	<b>98</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	<b>82</b>	<b>82</b>
<b>39</b>	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	<b>88</b>	<b>88</b>
<b>40</b>	3	3	2	2	1	4	5	1	2	3	2	1	2	1	2	2	4	3	2	3	<b>48</b>	<b>48</b>
<b>41</b>	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>84</b>	<b>84</b>
<b>42</b>	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>89</b>	<b>89</b>
<b>43</b>	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>86</b>	<b>86</b>
<b>44</b>	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	<b>82</b>	<b>82</b>
<b>45</b>	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	5	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>46</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	<b>93</b>	<b>93</b>

### Kategori Jawaban Responden

No Responden	Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)	Kepuasan Kerja Karyawan
1	Berjalan Baik	Puas
2	Berjalan Baik	Puas
3	Berjalan Baik	Puas
4	Berjalan Baik	Puas
5	Berjalan Baik	Puas
6	Berjalan Baik	Puas
7	Berjalan Baik	Puas
8	Berjalan Baik	Puas
9	Berjalan Baik	Puas
10	Berjalan Baik	Puas
11	Berjalan Baik	Puas
12	Berjalan Baik	Puas
13	Berjalan Baik	Puas
14	Berjalan Baik	Puas
15	Tidak Berjalan Baik	Puas
16	Berjalan Baik	Puas
17	Berjalan Baik	Puas
18	Berjalan Baik	Puas
19	Berjalan Baik	Puas
20	Berjalan Baik	Puas
21	Berjalan Baik	Puas
22	Berjalan Baik	Puas
23	Berjalan Baik	Puas
24	Berjalan Baik	Puas

<b>25</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>26</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>27</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>28</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>29</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>30</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>31</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>32</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>33</b>	Tidak Berjalan Baik	Tidak Puas
<b>34</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>35</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>36</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>37</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>38</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>39</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>40</b>	Tidak Berjalan Baik	Tidak Puas
<b>41</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>42</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>43</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>44</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>45</b>	Berjalan Baik	Puas
<b>46</b>	Berjalan Baik	Puas

## Lampiran 10 Output Spss Analisis Univariat dan Bivariat

### Karakteristik Responden

1.		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Jabatan Kerja
N	Valid	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0

### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22-28	4	8,7	8,7	8,7
29-35	10	21,7	21,7	30,4
36-42	4	8,7	8,7	39,1
Valid 43-49	11	23,9	23,9	63,0
50-56	9	19,6	19,6	82,6
57-63	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	41	89,1	89,1	89,1
Valid Perempuan	5	10,9	10,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	1	2,2	2,2	2,2
SMP	7	15,2	15,2	17,4
SMA/Sederajat	28	60,9	60,9	78,3
D3	7	15,2	15,2	93,5
S1	3	6,5	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

### Masa Kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-3	6	13,0	13,0	13,0
4-6	7	15,2	15,2	28,3
7-9	4	8,7	8,7	37,0
Valid 10-12	9	19,6	19,6	56,5
13-15	13	28,3	28,3	84,8
16-18	7	15,2	15,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

### Jabatan Kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
GA	6	13,0	13,0	13,0
Utilities	4	8,7	8,7	21,7
Security	10	21,7	21,7	43,5
Equipment	3	6,5	6,5	50,0
Mekanik	5	10,9	10,9	60,9
Sipil	1	2,2	2,2	63,0
Operasional	6	13,0	13,0	76,1
HRGA	1	2,2	2,2	78,3
Operator Forklift	2	4,3	4,3	82,6
Logistik	1	2,2	2,2	84,8
Halper Crane	1	2,2	2,2	87,0
Document Controll	1	2,2	2,2	89,1
IT Support	1	2,2	2,2	91,3
HSE	2	4,3	4,3	95,7
HRD & GA	1	2,2	2,2	97,8
ADM PORT	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

## Analisis Univariat

### Statistics

		SMK3	Kepuasan
N	Valid	46	46
	Missing	0	0

### SMK3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berjalan Baik	43	93,5	93,5	93,5
	Tidak Berjalan Baik	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

### Kepuasan

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	44	95,7	95,7	95,7
	Tidak Puas	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

## Analisis Bivariat

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SMK3 * Kepuasan	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

**SMK3 \* Kepuasan Crosstabulation**

		Kepuasan		Total	
		Puas	Tidak Puas		
SMK 3	Berjalan Baik	Count	43	0	43
		Expected	41,1	1,9	43,0
	Tidak Berjalan Baik	Count	1	2	3
		Expected	2,9	,1	3,0
	Total	Count	44	2	46
		Expected	44,0	2,0	46,0

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	29,970 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	16,083	1	,000		
Likelihood Ratio	12,635	1	,000		
Fisher's Exact Test				,003	,003
N of Valid Cases	46				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13.

b. Computed only for a 2x2 table



## Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian

### Dokumentasi pengambilan data





## Dokumentasi penggunaan APD dan APAR



**Dokumentasi aktivitas kerja dibagian *Jetty, Ware House, dan Tangki Silo***



Lampiran 12 Hasil Turnitin Prodi

SKRIPSI HUBUNGAN SISTEM  
MANAJEMEN KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA (SMK3)  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SARANA  
ABADI LESTARI

*by Kesling UMKT*

**Submission date:** 25-Jul-2024 04:29PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2422046417

**File name:** skripsi\_abdi\_01.pdf (3.8M)

**Word count:** 18066

**Character count:** 98935



# SKRIPSI HUBUNGAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SARANA ABADI LESTARI

## ORIGINALITY REPORT

**26%**  
SIMILARITY INDEX

**25%**  
INTERNET SOURCES

**9%**  
PUBLICATIONS

**11%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%
3	<a href="https://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	1%
	<a href="https://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a>	

