

# Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Dedy Syahyuni

Universitas Bina Sarana Informatika  
dedy.ddn@bsi.ac.id

***Abstract** – In many organization, work satisfaction of employees is one of the things that began to be considered in addition to employee performance. Although not all organizations agree but many research has been conducted and now we beginning to have a lot of experts who agree that there is a link between performance improvement and high employee satisfaction rate. Therefore, same organization need to consider how to improve employee work satisfaction. In an organization that engaged in the service, the satisfaction of employees can not be underestimated because employees who are not satisfied with the work and or organization will look bad in the delivery of services to customers or their stake holder, It is very unfortunate because in many place the service is given then the service should look very well. So this job satisfaction becomes more important in the organization especially in Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, An organization that not only gives service but give service of a rescue of wealth and soul of a citizen. If the employees are not satisfied with the work and or with organization, then the rescue service will be not maximal. This is important because all employees or members of the fire department are required to work perfectly in every asignment because they always faced with danger. Therefore, this article wants to discuss how the occupational safety and health that employees get is in accordance with what they expect in the daily life of their duties and how they are motivated in the work and whether these two things affect job satisfaction.*

*Key Word: occupational safety and health, Work Motivation dan Job Satisfaction*

## I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat dicari oleh para pekerja dalam pekerjaannya. Tanpa kepuasan kerja maka para pekerja akan bekerja dengan alakadarnya atau hanya demi menjalankan kewajiban saja. Bila hal ini terjadi, maka dapat dipastikan bahwa peningkatan kinerja hanya sebatas wacana atau citra perusahaan saja tapi bukan tujuan dari semua pihak yang ada dalam proses kerja sebuah organisasi, baik pemerintah atau swasta, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa atau manufaktur.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari kepuasan kerja dari karyawan dalam melihat pekerjaannya atau pada perusahaannya. Kepuasan kerja dapat terjadi karena banyak hal seperti lingkungan kerja yang baik, beban kerja yang sesuai, tuntutan dari pekerjaan dan alasan terdainya atau terbentuknya semangat kerja. Dapat dikatakan secara sederhana bahwa kepuasan kerja dapat terjadi karena banyak hal dan kepuasan kerja bisa juga berpengaruh pada banyak hal pula.

Bukan hanya kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja akan tetapi loyalitas para pekerja. Selain dari itu kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat terjadi efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Keefektifan dan efisiensi dalam bekerja berpengaruh banyak pada

pemakaian sumber daya dalam sebuah organisasi. Dalam arti ketidakpuasan akan berdampak pada kerugian finansial baik secara langsung atau tidak langsung.

Hal lainnya adalah adanya kecelakaan kerja yang dapat terjadi dari ketidakpuasan dalam kerja. Para pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja dengan sekedarnya dan dalam tahap ini para pekerja tidak menjalankan semua potensi yang mereka punya sehingga ada ketidak telitian dalam menjalankan proses kerja yang ada dalam tugas mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja harus mendapatkan perhatian khusus dalam sebuah organisasi.

Walau kecelakaan kerja dipengaruhi oleh baik buruknya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan tetapi bila sebuah sistem atau prosedur yang baik dilaksanakan dengan separuh hati dalam pelaksanaannya maka hasilnya tidak akan dapat optimal. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah cara dari perusahaan dalam mengupayakan semua proses produksi dapat berjalan dengan baik dan sesuai prosedur yang telah ditentukan. Salah satunya adalah adanya upaya penekanan tingkat atau angka kecelakaan. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan adanya penciptaan budaya kerja yang baik

atau dengan cara pemberian alat pelindung diri dan lain sebagainya. Akan tetapi bila sistem dan peralatan juga pelengkapannya baik jila pelaksanaannya, dalam hal ini para pekerja, tidak memiliki keseriusan atau motivasi kerja dalam pelaksanaannya maka kecelakaan kerja masih dapat terjadi.

Motivasi kerja juga hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan kepuasan kerja. Motivasi atau semangat kerja diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan dari para karyawan. Bukan hanya untuk mendapatkan peningkatan pendapatan dari perusahaan akan tetapi lebih dari itu. Selain dari salah satu upaya dalam menurunkan angka kecelakaan motivasi juga merupakan salah satu upaya dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaannya.

Dalam hal ini dapat terlihat secara sederhana bahwa ketiga variabel dalam tulisan ini saling terkait satu dengan yang lain.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2013) Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera.

Menurut (Hamali, 2018) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, serta pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Mangkunegara, 2013) yaitu sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengukur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

### **Motivasi**

Menurut (Suwatno, 2016) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, menimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Lebih lanjut menurut (Suwatno, 2016), menjelaskan sumber motivasi digolongkan menjadi dua yaitu sumber motivasi dari dalam (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1. Motivasi intrinsik, adalah motif motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu
2. Motivasi ekstrinsik, adalah motif motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Menurut Abraham Maslow dalam (Fahmi, 2016) manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkat yang dibawahnya dan seterusnya. Tingkatan itu adalah :

1. *Physiological Needs*, kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.
2. *Safety and Security Need*, pada kebutuhan tahap ini seperti : karyawan mampu untuk menabung, karyawan memiliki jaminan pensiun, asuransi dan sejenisnya, kondisi kerja yang menyenangkan, keamanan tempat tinggal.
3. *Social needs*, seperti terhubungnya perasaan seseorang seperti cinta dan terhubungan dengan organisasi social.
4. *Esteem need*, keinginan untuk memperoleh harga diri, keinginan untuk memperlihatkan prestasi diri sendiri.
5. *Self Actualization needs*, keinginan untuk terpenuhinya aktualisasi diri, yaitu menggunakan potensi dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016) Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi

kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Hamali, 2018) penelitian di bidang kepuasan kerja bisa dilihat dari tiga macam arah, yaitu :

- 1) Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang memengaruhinya. Usaha ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- 2) Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang, terutama tingkah laku kerja, seperti: produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, perpindahan tenaga kerja, dan sebagainya.
- 3) Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hamali, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Teori Keseimbangan (*equity theory*)  
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah :
  - a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
  - b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
  - c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
  - d. *equity-in-equity*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
  - e. *equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas.
- 2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*  
Teori ini pertama kali dipopulerkan oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan.

- 4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)  
Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- 5) Teori Dua Faktor dari Herzberg  
Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.
- 6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)  
Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya.

Menurut Gilmer dalam (Sinambela, 2016) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
- c. Gaji. lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervise*). Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan

- akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penynaran, kantin, dan tempat parkir.
  - h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
  - i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
  - j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam tulisan ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dimana mencoba menghubungkan variabel variabel penelitian yang dipakai yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Adapun hipotesa yang digunakan dalam tulisan ini adalah adanya hubungan antara Keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Perhitungan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan sample sejumlah 60 orang dari karyawan dari suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta selatan. Perhitungan menggunakan banuan MS Excel dan SPSS Versi 21 dimana menghitung, validitas, reabilitas, uji normalitas, multikolinieritas, heterokedaksitas. Korelasi, determinasi dan regresi. Sedangkan teori yang dipakai sebagai landasan dari pembuatan kuisioer adalah teori dari mangkunegara untuk keselamatan dan kesehatan kerja, teori dari fahmi untuk variabel motivasi dan teori dari Gilmer untuk kuisioer kepuasan kerja

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilalukan sebar kuisioer terhadap para responden dan mengumpulkanya kembali maka selanjutnya dilakukan perhitungna dengan menggunakan bantuan MS Excel dan SPSS versi 21. Dari beberapa langkah perhitungan uji statstik ini maka didapatkan beberapa hasil seperti beberapa tabel berikut dibawah ini.

Tabel 1 Validitas K3

No	Tabel r	Nilai hitung	Keterangan
1	0,254	0,384	valid
2	0,254	0,634	valid
3	0,254	0,746	valid
4	0,254	0,762	valid
5	0,254	0,727	valid
6	0,254	0,559	valid
7	0,254	0,547	valid
8	0,254	0,523	valid
9	0,254	0,760	valid
10	0,254	0,521	valid

Dapat terlihat dari batas validitas 5% dari sample 60 orang adalah 0,256 dan didapatkan hasil bahwa semua butir pertanyaan valid.

Tabel 2 validitas Motivasi

No	Tabel r	Nilai hitung	Keterangan
1	0,254	0,627	valid
2	0,254	0,576	valid
3	0,254	0,573	valid
4	0,254	0,630	valid
5	0,254	0,486	valid
6	0,254	0,706	valid
7	0,254	0,759	valid
8	0,254	0,713	valid
9	0,254	0,678	valid
10	0,254	0,659	valid

Dari hasil uji valditas variabel motivasi didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid

Tabel 3 Validitas Kepuasan Kerja

No	Tabel r	Nilai hitung	Keterangan
1	0,254	0,706	valid
2	0,254	0,691	valid
3	0,254	0,604	valid
4	0,254	0,770	valid
5	0,254	0,689	valid
6	0,254	0,790	valid
7	0,254	0,794	valid
8	0,254	0,727	valid
9	0,254	0,560	valid
10	0,254	0,558	valid

Tabel 4 Reabilitas

Variabel	Reabilitas	Keterangan
K3	0,816	Tinggi
Motivasi	0,841	Tinggi
Kepuasan	0,871	Tinggi

Dari hasil uji rabilitas atas ketiga variabel dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan bahwa ketiga variebl memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.62307820
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.795
Asymp. Sig. (2-tailed)		.552

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas didapatkan asil Asymp sig sebesar 0.552 dimana lebih besar dari 0.05 dan artinya adalah data yang digunakan normal. Hal ini sesuai dengan tulisan dari (Putra, 2016) yang menyatakan Uji normalitas data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila Asimp .sig (2-tailed) > level of significant ( $\alpha = 0,05$ ) dan tidak berdistribusi normal apabila nilai Asimp .sig (2-tailed) < level of significant ( $\alpha = 0,05$ )

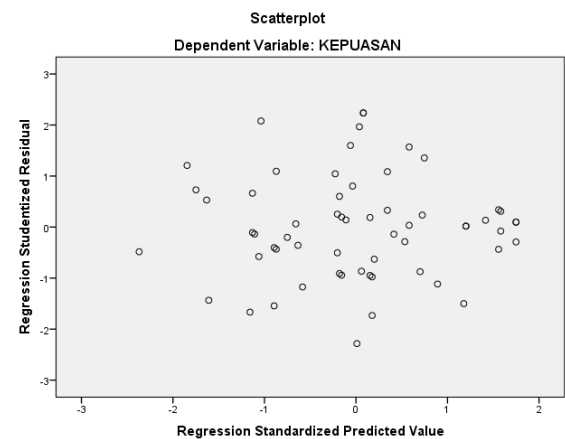
Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	-8.964	5.615		-1.596	.116		
K3	.626	.107	.503	5.847	.000	.921	1.085

MOT	.549	.100	.474	5.505	.000	.921	1.085
IVAS							
I							

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sedangkan dalam uji mulikolinieritas didapatkan hasil bahwa tidak terjadi multikolinieritas hal ini dapat terlihat dari nilai tolerance diatas 0.01 dan VIF dibawah 10.0 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini seperti yang disebutkan oleh (Putra, 2016) yaitu Hasil pengujian tolerance menunjukan seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF juga menunjukan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.



Gambar 1 Uji Heterokedaksitas

Dalam uji heterokedaksitas didapatkan hasil bahwa titik menyebar di antara nilai nol, titik tidak mengumpul dalam satu tempat atau menyebar lalu titik tidak bergelombang dan atau tidak berpola yang artinya tidak ada keraguan

Tabel 7 Uji Korelasi dan Deterimasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.598	2.669

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, K3

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Dalam uji korelasi didapatkan hasil sebesar 0,782 yang artinya hubungan diantara ketiga variabel dinyatakan kuat. Sedangkan untuk hasil deterimasi didapatkan hasil sebesar 0,611 yang artinya bahwa variabel K3 dan Motivasi memberikan kontribusi atau sumbang terjadinya kepuasan kerja sebesar 61,1 % sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,9 %

dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Putra, 2016) dimana didapatkan hasil bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal yang lain yang sama dengan penelitian tersebut adalah adanya hubungan yang searah diantara kedua hal tersebut.

Dalam penelitian lain juga didapatkan hal yang sama yaitu pada penelitian (Christianto & Putra, 2016) yang menyatakan membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hampir sama dengan motivasi, dalam keselamatan kerja (K3), pada penelitian (Marzuki, 2018) didapatkan kesimpulan bahwa Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lalu dalam penelitian (Kurniawan, 2013) didapatkan hasil bahwa hubungan antara Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang tinggi terhadap terjadinya keuasan kerja.

Tabel 8 Anova

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	638.048	2	319.024	44.794	.000 <sup>b</sup>
Residual	405.952	57	7.122		
Total	1044.000	59			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, K3

Dari tabel anova diatas dapat terlihat bahwa nilai sig sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 yang artinya dugaan bahwa ada hubungan diantara variabel penelitian diterima.

Seperti yang telah disampaikan pada bagian pendahuluan bahwa terdapat banyak faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja hal ini seperti hasil tulisan terdahulu. Menurut (Syahyuni, 2019), Dari tabel hasil perhitungan determinasi dengan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebesar r square = 0,428 atau 42,8 % hal ini diartikan bahwa variabel pengembangan dan kompensasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 42,8 % terhadap terjadinya kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 57,2 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian kali ini. Jadi dalam hal ini dapat terlihat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka selain perlu diperhatikan upaya peningkatan pengembangan sdm dan kompensasi maka harus diperhatikan pula variabel motivasi kerja dan

variabel K3.

Selanjutnya dalam perhitungan uji regresi maka didapatkan hasil seperti berikut:

Tabel 9 Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-8.964	5.615		-1.596	.116
K3	.626	.107	.503	5.847	.000
MOTIVASI	.549	.100	.474	5.505	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Dari hasil uji regresi diatas didapatkan hasil seperti yang ada di tabel 7 maka didapatkan persamaan seperti berikut :  $Y = (-8.964) + 0,626X_1 + 0,549X_2$  Artinya, konstanta sebesar (-8.964) maksudnya tanpa adanya Keselamatan kerja dan motivasi didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja sebesar (-8.964). Jika terjadi perubahan satu besaran pada Keselamatan dan kesehatan kerja maka akan terjadi perusabahan sebesar 0,626 dan begitu pula pada variabel motivasi. Bila terjadi perubahan satu besaran pada motivasi amkaa akan berdampak sebesar 0,549

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan data yang didasari dari hasil sebar kuisioner dari responden sejumlah 60 orang dengan tingkat signifikansi 5 % maka didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat diantara ketiga variabel penelitian.

Dengan tingkat kontribusi yang cukup tinggi maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel cukup memberikan kontribusi yang baik atas terjadinya kepuasan kerja.

Selain dari itu juga dalam uji klasik didapatkan hasil bahwa semua hasil uji dinyatakan baik dan begitu pula dengan hasil uji korelasi determinasi dan regresi. Dapat dikatakan bahwa semua hasilnya memuaskan dan dapat menjawab dugaan sementara dari bagian awal tulisan ini.

Untuk lebih memahami fenomena terjadinya kepuasan kerja maka perlu dilakukan penelitian

lanjutan untuk mengetahui sisa dari sumbangan terjadinya kepuasan kerja sehingga dapat terlihat dengan jelas apa saja yang menjadi faktor atau variabel yang membuat terjadinya kepuasan kerja dan berapa besar kontribusi dari setiap variabel tersebut.

#### REFERENSI

- Christianto, G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja, 5(5), 2786–2813.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kurniawan, I. & D. H. & I. R. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali). *Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, H. & R. A. S. & M. P. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja , Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan gas Bumi "X Di Propinsi Kalimantan Timur, 12(1), 51–65.
- Putra, I. P. P. & N. W. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E Jurnal Manajemen*, 5(1), 260–292.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2019). Hubungan Antara kompensasi dan Pengembangan SDM Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica*, 3(1).