

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor masalah sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah kinerja. Kinerja pada dasarnya berhubungan erat dengan unjuk kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dalam melaksanakan unjuk kerja, sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan serta melakukan pekerjaannya, sering kali dihadapi dengan ancaman baik yang disadari ataupun tidak disadari yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya. Oleh karena itu, pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik dan konsisten pada suatu organisasi diharapkan dapat menekan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan.

Penelitian ini berupaya untuk mengungkapkan pengaruh pelaksanaan K3 terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT Metropolitan Kentjana, Jakarta dengan menggunakan data primer dan sekunder, oleh karena itu digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Survei eksplanatori merupakan penyelidikan kausalitas dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap pengaruh yang terjadi. Berdasarkan metode penelitian dimaksud, dilakukan analisis terhadap masalah penelitian melalui analisis statistika dengan jumlah sampel 79 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya pelaksanaan K3 dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai berdasarkan hasil perhitungan SPSS yaitu: K3 mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,6% artinya, dampak dari pelaksanaan K3 yang rendah berakibat pada menurunnya tingkat kepuasan karyawan di PT. Metropolitan Kentjana, dimana hal ini dapat dilihat dari rata-rata prosentase tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja adalah 57,58%. Sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 82,3%, hal ini dibuktikan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Sedangkan pelaksanaan K3 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan adalah 73,5%. Artinya hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan K3 belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, dimana realiasisasi hasil pekerjaan karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan perusahaan.

Kata kunci : K3, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources is an important factor in an organization in achieving its goals. One of the factors of human resource issues that must be considered by the organization is performance. Performance is basically closely related to the performance of established organizations. In carrying out the performance, human resources management, control and utilize as well as doing his job, often faced with the threat of either conscious or unconscious that could threaten the safety and health. Therefore, the implementation of occupational health and safety program is good and consistent in an organization is expected to suppress the high rate of work accidents which ultimately can improve employee satisfaction and performance.

This study seeks to reveal the effect of the implementation of the K3 on job satisfaction and its impact on employee performance with a case study on PT Metropolitan Kentjana Tbk, Jakarta by using primary and secondary data, therefore, used a quantitative approach to the method of explanatory survey. Explanatory survey is an investigation of causality in a way based on observation of the effect occurring. Based on research methods in question, conducted an analysis of research problems through statistical analysis of sample 79 people.

The results of this study show how important the implementation of K3 in an organization can affect job satisfaction and improve employee performance with the calculated value based on SPSS is: K3 has a positive influence on job satisfaction of employees by 66.6% that is, the impact of the implementation of the resulting low K3 at reduced levels of employee satisfaction on PT. Metropolitan Kentjana, where this can be seen from the average percentage of respondents on the variables of job satisfaction was 57.58%. While job satisfaction has a positive effect on employee performance by 82.3%, this is evidenced by low levels of employee satisfaction lead to decreased employee performance. While the implementation of the K3 has a positive effect on employee performance. The magnitude of the effect the implementation of the K3 to the performance of employees is 73.5%. This means that this shows that the implementation of the K3 has not been able to improve employee performance with good, where realiasisation the work of employees not fully in accordance with specified targets and time of the company.

Keywords: K3, Job Satisfaction, Employee Performance

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

ABSTRAK..... i

ABSTRACT ii

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL vi

BAB I

1.1 LATAR BELAKANG 1

1.2 LATAR BELAKANG 8

1.3 TUJUAN PENELITIAN 8

1.4 MANFAAT PENELITIAN 9

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN 10

BAB II

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) 11

2.1.1.1 Keselamatan Kerja13

2.1.1.2 Evaluasi Program Keselamatan Kerja15

2.1.1.2 Kesehatan Kerja16

2.1.1.4 Resiko Kecelakaan Kerja Pada Bidang Konstruksi18

2.1.2 Kepuasan Kerja20

2.1.2.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja25

2.1.2.2 Efek kepuasan kerja pada kinerja27

2.1.3 Kinerja29

2.1.3.1 Unsur Dalam Kinerja Karyawan32

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Alat Ukur Kinerja Karyawan.....32

2.1.3.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....33

2.2 HASIL PENELITIAN TERDAHULU35

BAB III

3.1 RERANGKA PEMIKIRAN.....	37
3.2 MODEL PENELITIAN	41
3.3HIPOTESIS.....	41

BAB IV

4.1 HASIL PENELITIAN.....	61
4.1.1 Pengujian Instrumen Penelitian.....	61
4.1.1.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian	64
4.1.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	64
4.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Peneliti.....	65
4.1.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelaksanaan K3 di PT. Metropolitan Kentjana Jakarta.....	66
4.1.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (Z) di PT. Metropolitan Kentjana, Jakarta.....	76
4.1.2.3. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Metropolitan Kentjana, Jakarta	89
4.1.3 Analisis Jalur	104
4.1.3.1. Pengaruh Pelaksanaan K3 (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	104
4.1.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	108
4.1.3.3. Pengaruh Pelaksanaan K3 (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	112
4.2. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	

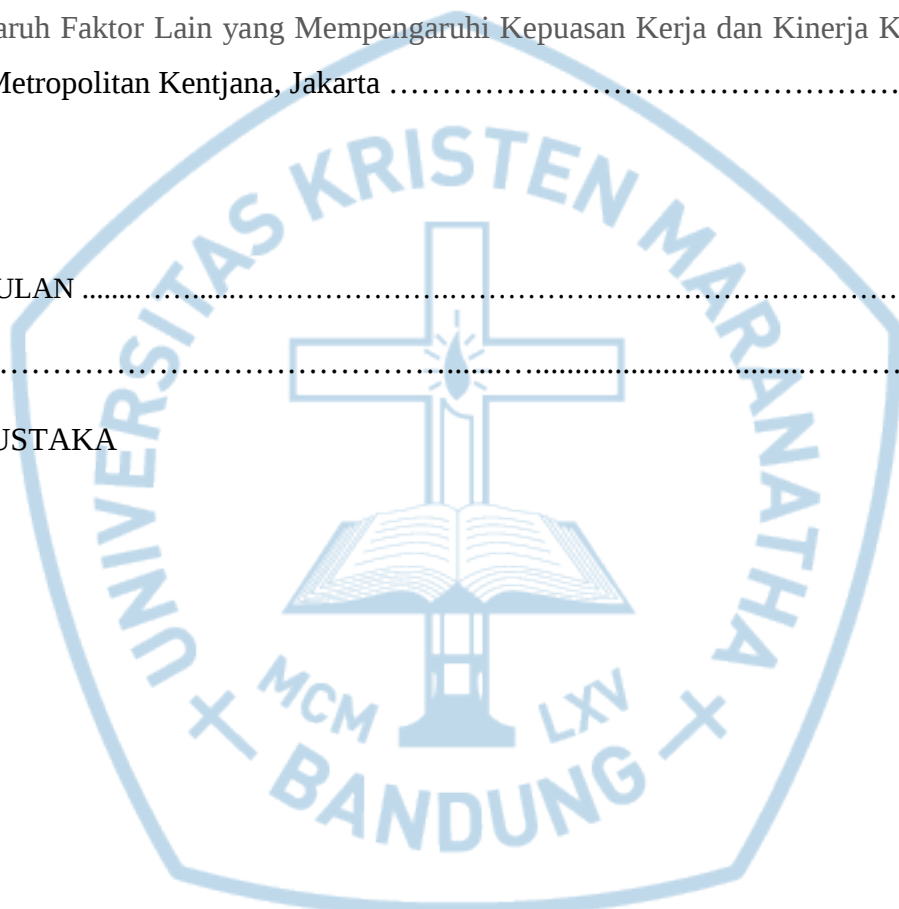
4.2.1	Pengaruh Pelaksanaan K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metropolitan Kentjana, Jakarta	116
4.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metropolitan Kentjana, Jakarta	117
4.2.3	Pengaruh Pelaksanaan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metropolitan Kentjana, Jakarta	118
4.2.4	Pengaruh Faktor Lain yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Metropolitan Kentjana, Jakarta	119

BAB V

5.1. KESIMPULAN	123
-----------------------	-----

5.2 SARAN	125
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel K3	62
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	65
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Keselamatan erja	67
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan Kerja	71
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel K3	75
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Kerja Yang enantang	77
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Ganjaran Yang antas	80
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Kondisi Kerja Yang Mendukung	83
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Rekan Kerja Yang Mendukung	85
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	88
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja	89
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja	91
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu	93
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Biaya	96
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Pengawasan	98
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Interpersonal	101
Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	103
Tabel 5.20 Koefisien Jalur Variabel X terhadap Z	104
Tabel 5.21 Besar Pengaruh Variabel X terhadap Z MODEL SUMMARY	106
Tabel 5.22 Koefisien Jalur Variabel Z terhadap Y	108