

Analisis Hubungan Penerapan Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Area Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana (JKS)

Depi Sri Rahmawati¹, Supriyono Asfawi^{2*}

1,2 Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Dian Nuswantoro Semarang
Jalan Nakula I No. 5-11 Semarang, telepon (024) 352-0165, 082244158793, (024) 356-9684
*Corresponding Author: supriyono.asfawi@dsn.dinus.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Kata Kunci

Safety culture, job satisfaction, productivity.

ABSTRACT

Safety culture focuses on circumstances to consider the existence of accidents that can overcome work accidents. OSH culture can be formed with the commitment of top management, regulations and procedures, communication, employee involvement, and the social work environment. The purpose of this study was to analyze the relationship between the application of health culture and work safety to job satisfaction at PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana). This type of research uses a quantitative approach using a cross sectional study design. The sample in this study was 96 respondents with the research location in Pantai Indah Kapuk I in October-June 2021. The research instrument was in the form of a questionnaire and processed using the Spearman rank test. Statistical results can be concluded that there is a relationship between top management commitment ($p<0.001$), regulations and procedures ($p<0.001$), communication ($p<0.001$), employee involvement ($p<0.001$), work social environment ($p<0.001$) on job satisfaction in the construction area of PT.Jaya Kusuma Sarana (JKS). Job satisfaction in the high category was 52 respondents (54.2%) while the level of job satisfaction in the low category was 44 respondents (45.8%). To form an OSH culture, the company must provide positive support for the implementation of OSH. Minimizing the incidence of accidents is the role of K3 culture as a controller that can be used in the work environment with effective implementation

INTISARI

Budaya keselamatan menitik beratkan pada keadaan untuk mempertimbangkan adanya penanggulangan kecelakaan kerja. Budaya K3 dapat dibentuk dengan komitmen top manajemen, regulasi dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, lingkungan sosial kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan penerapan budaya kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. JKS (Jaya Kusuma Sarana). Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain studi cross sectional. Sampel pada penelitian ini sebanyak 96 responden dengan lokasi penelitian di Pantai Indah Kapuk I pada bulan Oktober-Juni 2021. Instrumen penelitian berupa kuesioner dan diolah menggunakan uji rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara komitmen top manajemen ($p<0,001$), regulasi dan prosedur ($p<0,001$), komunikasi ($p<0,001$), keterlibatan pekerja ($p<0,001$), lingkungan sosial kerja ($p<0,001$) terhadap kepuasan kerja di area konstruksi PT. JKS. Kepuasan kerja kategoritinggi sebanyak 52 responden (54,2%) sedangkan tingkat kepuasan kerja dengan kategori rendah sebanyak 44 responden (45,8%). Untuk membentuk budaya K3 perusahaan harus memberikan dukungan positif terhadap pelaksanaan K3. Meminimalkan kejadian kecelakaan merupakan peran budaya K3 sebagai pengontrol yang dapat digunakan dilingkungan kerja dengan diberlakukannya secara efektif.

Pendahuluan

Setiap tahunnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) jumlahnya kian meningkat, jumlah kematian bisa mencapai 6300 tiap harinya (1). Meminimalisir angka kecelakaan salah satunya dengan program keselamatan dan kesehatan kerja dimulai dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (2). Menurut *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), keselamatan kerja merupakan persepsi untuk membangun budaya K3 dengan membentuk sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Dukungan upaya nyata dan pimpinan sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan yang mengarah kepada keselamatan lingkungan kerja. Perlu diyakini bahwa elemen penting yang ditanamkan dalam budaya K3 adalah menekankan perilaku selamat dengan didasari nilai-nilai keselamatan (3). Sejak tahun 1984 Kemenaker memiliki visi pembangunan nasional bidang K3 dengan sebutan budaya K3. Di Indonesia membangun kesadaran budaya K3 harus adanya perantara pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker). Menerapkan budaya K3 diharapkan bisa mencapai *zero accident* yang diinginkan oleh perusahaan (4).

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja mencapai 2,78 juta pekerja yang meninggal setiap tahunnya (5). Di Indonesia, terjadi peningkatan kecelakaan akibat kerja pada tahun 2017. Menurut laporan, sebanyak 123.041 kecelakaan akibat kerja dilaporkan, sedangkan jumlah total kecelakaan pada tahun 2018 mencapai 173.105 (6). Industri konstruksi menjadi penyumbang terbesar untuk kecelakaan di Indonesia. Rata-rata angka kejadiannya dari Kementerian PUPR dilihat sekitar 32% (7). Alan Boulton, Direktur Kantor ILO di Indonesia, mengatakan kematian, kecelakaan dan kesakitan di tempat kerja dapat dicegah. Kita harus mempromosikan “budaya keselamatan” yang baru di tempat kerja yang didukung dengan kebijakan dan program nasional (8). Proses pembangunan proyek konstruksi salah satunya PT. Jaya Kusuma Sarana (JKS) masih banyak pekerja yang tidak mematuhi budaya K3 dalam penggunaan APD, pengawasan K3 komitmen manajemen di internal tempat kerja masih lemah, kurangnya regulasi prosedur kerja, serta lemahnya dukungan dari pimpinan mengenai keselamatan kerja. Adanya kasus kejatuhan material yang mengakibatkan kepala pekerja harus diperban hal ini membuktikan pedoman k3 konstruksi sering diabaikan dengan tidak menggunakan alat pelindung (*personal fall arrest system*) yang bisa mengakibatkan terjadinya kecelakaan (9). Budaya K3 dapat dibentuk dengan komitmen top manajemen, regulasi dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, lingkungan sosial kerja (10). Kurniawan menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (11). Kinerja proyek PT. JKS sangat diperhatikan mengenai capaian target proyek tersebut. Pihak HSE memberikan *reward* kepada pekerja yang selalu menggunakan APD lengkap selama bekerja dengan memberikan makanan. Capaian Produktivitas meningkat dilihat dari laporan bulanan dan mingguan.

Metode

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dilengkapi dengan data analitik yang berhubungan antara variabel bebas (komitmen top manajemen, regulasi dan

prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, dan lingkungan sosial kerja) sedangkan variabel terikatnya kepuasan kerja. Pengumpulan data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada tenaga kerja di PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana). Metode kuesioner yaitu pembagian kuesioner dilakukan dengan mengirim *link google form* kepada pekerja saat jam istirahat. Data sekunder di peroleh dari PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana) Jumlah pekerja, produktivitas kerja (laporan mingguan), profil PT.JKS, program K3. Sampel penelitian yaitu 96 dari 125 tenaga kerja data diolah menggunakan uji *rank spearman*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis dan metode statistic menggunakan distribusi frekuensi untuk melihat gambaran usia, lama kerja dan sikap.

Hasil

PT Jaya Kusuma Sarana (JKS) didukung oleh jajaran staf yang kompeten, profesional dan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang usaha konstruksi bangunan. Penelitian ini berada di lokasi Wilayah gedung NDC terletak di Jl. Pantai Indah Selatan No.18, RT.4/RW.3, Kamal Muara, Kec. Penjarangan, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Tabel 1 Budaya K3

Variabel	Kategori	Frekuensi N	Persentase (%)
Komitmen Top Manajemen	Kurang	38	39.6
	Baik	58	60.4
Regulasi dan Prosedur	Kurang	42	43.8
	Baik	54	56.3
Komunikasi	Kurang	44	45.8
	Baik	52	54.2
Keterlibatan Pekerja	Kurang	40	41.7
	Baik	56	58.3
Lingkungan Sosial Kerja	Kurang	41	42.7
	Baik	51	57.3

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden, dapat diketahui bahwa Komitmen Top Manajemen PT. JKS. kategori baik sebanyak 58 responden dengan persentase 60,4% , sedangkan kategori kurang sebanyak 38 dengan presentase 39,6%. Menurut responden perlu diadakannya pelatihan keselamatan apabila ada kejadian seperti kebakaran ataupun gempa bumi agar pekerja lebih mudah untuk mengatasi bahaya dan mengetahui jalur yang aman untuk menyelamatkan diri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden, dapat diketahui bahwa Regulasi Prosedur PT. JKS. kategori baik sebanyak 54 responden dengan persentase 56,3% , sedangkan kategori kurang sebanyak 42 dengan presentase 43,8%. Menurut responden sanksi tidak diberlakukan lagi oleh perusahaan karena APD yang diberikan kepada pekerja minim sehingga pemberian reward pun sudah tidak ada. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden, dapat diketahui bahwa Komunikasi di PT. JKS. kategori baik sebanyak 52 responden dengan

persentase 54,2% , sedangkan kategori kurang sebanyak 44 dengan presentase 45,8%. Menurut responden komunikasi tidak berjalan baik antara atasan dan bawahan.

Manajemen puncak bersikap tidak memiliki kesadaran akan pekerja sehingga belum begitu muncul cerminan budaya K3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden, dapat diketahui bahwa Keterlibatan pekerja di PT. JKS. kategori baik sebanyak 56 responden dengan persentase 58,3% , sedangkan kategori kurang sebanyak 40 dengan presentase 41,7%. Menurut responden prosedur yang ditetapkan oleh atasan langsung pekerja akan mengikuti arahan yang diperoleh, namun dari pihak yang berkepentingan prosedur yang telah dibuat tidak berjalan sebagaimana mestinya. Sehingga pekerja tidak mau dilibatkan lagi dalam proses pengembangan prosedur keselamatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden, dapat diketahui bahwa Lingkungan Sosial Kerja di PT. JKS. Kategori baik sebanyak 55 responden dengan persentase 57,3% , sedangkan kategori kurang sebanyak 41 dengan presentase 42,7%. Menurut responden pekerjaan yang berulang-ulang itu tidak merasa bosan, melainkan sangat mudah untuk diatasi. Tidak ada kesulitan saat pengerjaan karena sudah memiliki keahlian dibidang yang dikerjakannya. Hal ini dapat di simpulkan bahwa tiap variabel bebas (komitmen top manajemen, regulasi dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, dan lingkungan sosial) menyatakan bahwa hasilnya dari keseluruhan yaitu masuk dalam kategori baik.

Tabel 2 Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Rendah	55	45.8
Tinggi	52	54.2

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 pekerja PT. JKS. bahwa pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah sebanyak 44 responden dengan presentase 45,8% sedangkan kepuasan kerja dengan kategori tinggi sebanyak 52 responden dengan presentase 54,2 % . Menurut responden setelah di analisis bahwa di kepuasan kerja ini dilihat dari pernyataan mengenai rekan kerja yang sangat minim.

Tabel 3 Analisis Bivariat

Variabel	P-Value	R	Ket
Komitmen Top Manajemen – Kepuasan Kerja	< 0.001*	0,558	Hubungan Kuat
Regulasi dan Prosedur – Kepuasan Kerja	< 0.001*	0,576	Hubungan Kuat
Komunikasi – Kepuasan Kerja	< 0.001*	0,538	Hubungan Kuat
Keterlibatan Pekerja – Kepuasan Kerja	<0.001*	0,524	Hubungan Kuat
Lingkungan Sosial Kerja – Kepuasan Kerja	<0.001*	0,559	Hubungan Kuat

1. Hubungan Komitmen Top Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja PT.JKS(Jaya Kusuma Sarana)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hubungan komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana) setiap variabel memiliki skala ordinal dan data berdistribusi tidak normal Hasil uji statistik rank spearman diperoleh p- value $< 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai korelasi koefisien yaitu nilai R 0,558 maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Hipotesis yang diperoleh yaitu “bahwa komitmen top manajemen semakin meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat”. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Hubungan Regulasi dan Prosedur Terhadap Kepuasan Kerja PT.JKS(Jaya Kusuma Sarana)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hubungan komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana) setiap variabel memiliki skala ordinal dan data berdistribusi tidak normal Hasil uji statistic rank spearman diperoleh p- value $< 0,001$ ($< 0,05$) hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai korelasi koefisien yaitu nilai R 0,576 maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Hipotesis yang diperoleh yaitu “bahwa regulasi dan prosedur semakin meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat”. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja PT.JKS(Jaya Kusuma Sarana)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hubungan komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana) setiap variabel memiliki skala ordinal dan data berdistribusi tidak normal Hasil uji statistik rank spearman diperoleh p- value $< 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai korelasi koefisien yaitu nilai R 0,538 maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Hipotesis yang diperoleh yaitu “bahwa komunikasi semakin meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat”. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Hubungan Keterlibatan Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.JKS(Jaya Kusuma Sarana)

Berdasarkan table 4.21 diketahui bahwa hubungan komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana) setiap variabel memiliki skala ordinal dan data berdistribusi tidak normal Hasil uji statistik rank spearman diperoleh p- value $< 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel lingkungan sosial kerja terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai korelasi koefisien yaitu nilai R 0,559 maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Hipotesis yang diperoleh yaitu “bahwa lingkungan sosial kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat”. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Hubungan Lingkungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja PT.JKS(Jaya KusumaSarana)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hubungan komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana) setiap variabel memiliki skala ordinal dan data berdistribusi tidak normal Hasil uji statistik rank spearman diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel lingkungan sosial kerja terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai korelasi koefisien yaitu nilai $R\ 0,559$ maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Hipotesis yang diperoleh yaitu “bahwa lingkungan sosial kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat”. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

a. Mendeskripsikan Budaya K3

1. Komitmen Top Manajemen

PT. JKS. belum sepenuhnya memenuhi syarat yang baik mengenai komitmen top manajemen apabila dari pertanyaan perlengkapan keselamatan yaitu tidak memenuhi standar keselamatan yang berada di area konstruksi kerja. Perusahaan harusnya melihat dahulu berapa sumber daya yang melakukan aktifitas kerja guna mencukupi kebutuhan APD (Alat Pelindung Diri) bagi para pekerjanya. Perlengkapan yang kurang disediakan dari perusahaan. dimulai dari helmet, sepatu, rompi, sarung tangan, dan alat pengaman lainnya. Dari kurangnya ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja pernah dijumpai pekerja yang kejatuhan material dari atas saat melakukan pembongkaran begesting yang menyebabkan kepala pekerja mengalami kebocoran. Hal ini dikarenakan pekerja yang berada dibawahnya tidak memakai helmet. Bukan hanya itu pekerja yang berada di ketinggian lebih dari 2 meter tidak menggunakan alat pengaman safety body harness. Hal ini membuktikan bawa kurangnya pengawasan dan dukungan positif dari pihak manajemen untuk menjamin keselamatan pekerja. Hasil analisis ini juga sejalan dengan penelitian lain yang berjudul FaktorFaktor Penghambat Kontraktor Untuk Melaksanakan K3 Pada Proyek Konstruksi yang mengatakan pengawasan pelaksanaan K3 di lapangan oleh atasan yang tidak ketat, kurangnya insentif dari klien/owner bila *zero accident*, kurangnya insentif dari *head office* kontraktor bila *zero accident*, dan dana yang disediakan untuk pelaksanaan K3 oleh klien/owner tidak memadai atau bahkan tidak ada (12).

Insiden kebakaran yang terjadi pada bulan Januari mengakibatkan kerichuan di area lingkungan tersebut. Pada mulanya kebakaran terjadi akibat dari kelalaian pekerja yang menyalakan obat nyamuk. Hal ini bisa terjadi karea area tempat tidur pekerja terbuat dari triplek yang mudah terbakar. Api meluap hingga mengakibatkan sebagian area tempat tidur terbakar. Kurangnya tindakan dan pelatihan keselamatan dari pemegang manajemen puncak. Hal ini juga di ungkapkan oleh penelitian lain dengan judul Implementasi Dan Faktor Hambatan *Design For Construction Safety* (DfCS) mengenai kurangnya pelatihan/edukasi cara mempertimbangkan keselamatan kerja pada pasca perencanaan (13).

2. Regulasi dan Prosedur

Peraturan yang ada di PT. JKS tidak begitu diberlakukan. Peraturan yang tertera hanya ditempelkan di bagian kantor selain itu tidak diedukasikan kepada pekerja. Pemberlakuan peraturan dilakukan pada saat pengawalan pembangunan gedung NDC yaitu pada proses penggalian. Seiring berjalannya pembangunan peraturan dihapuskan begitu saja. Hal ini menyebabkan kesadaran pekerja semakin minim mengenai pentingnya keselamatan di area tempat kerja. Pernyataan mengenai adanya sanksi diberlakukan yaitu ditemukan ada responden yang tidak menyetujuinya yaitu sebanyak 13 pekerja. Hal ini dikatakan apabila ketersediaan APD sesuai dengan jumlah pekerja, maka pekerja akan mengikuti aturan yang dibuat oleh atasan. Namun, faktanya aturan ini sudah tidak berlakuka lagi. Pemberian reward kepada pekerja pun sudah ditiadakan. Masa pandemi saat ini prosedur kerja kurang diperhatikan seperti mengenai protokol kesehatan. Mengutamakan protokol kesehatan sangat penting untuk memutus penyebaran virus. Namun hal ini masih disayangkan karena kurangnya kesadaran dari kedua belah pihak. Dari manajemen puncak tidak ada tegoran mengenai pekerja yang tidak memakai masker sehingga pekerja tidak tumbuh cerminanan untuk membangun kesadarannya. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang mengatakan menyatakan bahwa safety officer masih kurang tegas dalam menindak pekerja yang melanggar peraturan, hal ini dikarenakan masih terdapat pekerja yang masih kurang sadar terkait K3 dan kurangnya pengawasan oleh pihak terkait (14).

3. Komunikasi

Komunikasi yang dilakukan di PT. JKS. apabila dilihat dari hasilnya yang dominan yaitu kategori baik, namun perolehan angkanya tidak berbeda jauh. Sehingga meskipun sudah cukup baik, ada beberapa yang kurang diterima oleh pekerja. Menurut sebagian pekerja jarang sekali penyampaian informasi terbaru mengenai keselamatan kerja. Informasi tidak diperbaharui dalam kegiatan TBM (*Tool Box Meeting*) tidak dilakukan secara rutin tiap minggunya. Hal ini dapat dikatakan penyampaian informasi yang kurang membuat pekerja minim dalam tindakan keselamatan. komunikasi yang berjalan secara dua arah pun masih ada beberapa yang kurang menerimanya dikarenakan dari atasan yang sifatnya individual, selain itu pergantian pekerja terkadang kurang disampaikan secara lugas dari atasan. Hal ini dapat dilihat dari kedua belah pihak yang menyebabkan tidak menerima atas keputusan yang telah dibuat. Hal ini juga di ungkapkan oleh penelitian lain yang mengatakan bahwa kurangnya komunikasi dan kolaborasi dengan pihak lainnya (13).

4. Keterlibatan Pekerja

PT. JKS. keterlibatan pekerja mengenai aspek keselamatan dalam pekerjaan atau perilaku sehari-hari masih kurang terkait partisipasinya. Salah satunya bagian dari kurangnya dilibatkan dalam keselamatan kerja seperti kurangnya dalam pelatihan keselematan, kurang kesepakatan regulasi yang ditetapkan, kurangnya rasa empati untuk bersikap selamat. Hal ini dikarekan lemahnya kesadaran dari perusahaan. Aspek ini berjalan kurang baik sebaiknya harus dibina dan dikembangkan diseluruh tingkat pekerja mulai dari pekerja sampai manajemen puncak agar bisa merubah perilaku pekerja. Hal ini diungkapkan pada penelitian lain yang mengatakan bahwa Kesadaran para pekerja di proyek untuk melindungi diri mereka sendiri terhadap bahaya kecelakaan kerja rata-rata masih sangat rendah (15).

5. Lingkungan Sosial Kerja

Sebagian pekerja PT. JKS. masih ada beberapa yang belum menerima sarana dan prasarananya. Dalam hal pembagian perlengkapan keselamatan pekerja ada beberapa yang belum menerima perlengkapan tersebut, keadaan lingkungan yaitu kondisi proyek yang tergenang air di tengah-tengah gedung mengundang nyamuk yang berterbangan, paparan debu yang berlebihan akibat puing-puing beton yang menumpuk bisa menyebabkan gangguan penglihatan dan pernapasan, Material yang berserakan seperti, kayu, paku, dan besi bisa menyebabkan pekerja tertusuk ketika tidak menggunakan sepatu. Hal ini dapat mengganggu kenyamanan saat bekerja. Ketersediaan alat penunjang keselamatan dan alat pengaman masih kurang diperhatikan oleh perusahaan PT. JKS. Lingkungan sosial kerja yang memadai bisa mempengaruhi pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang mengatakan Kondisi berbahaya (*unsafe conditions*/kondisi-kondisi yang tidak standar) yaitu tindakan yang akan menyebabkan kecelakaan. Peralatan pengaman, tata-letak (*housekeeping*) yang buruk, dan penerangan yang kurang (16).

b. Mendeskripsikan Kepuasan Kerja

Lama kerja adalah pengalaman kerja terhitung sejak pertama kali bekerja di PT. JKS. Berdasarkan hasil penelitian, kategori lama kerja semakin lama bekerja di PT. JKS maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, namun pada data statistik menunjukkan bahwa PT.JKS masuk dalam kategori baru. Apabila dilihat dari usia kerja, usia kerja PT. JKS. didominasi masuk ke kategori pada usia dewasa awal yaitu kisaran 26 – 35 tahun. Dilihat dari data usia maka dapat disimpulkan bahwa pekerja di area konstruksi PT. JKS. merupakan pekerja dengan usia produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan responden berada pada masa usia produktif yang merata. Dengan komposisi kelompok usia yang merata tentunya hal ini merupakan komposisi ideal dalam perusahaan karena adanya keseimbangan antar jenjang usia sehingga tercipta kondisi yang kondusif karena tidak ada perbedaan besar dalam setiap jenjang usia produktif. Hal ini juga memungkinkan terciptanya sinergi positif antar karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal baik secara individu maupun secara kelompok (17).

c. Hubungan Komitmen Top Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil pada tabulasi silang bahwa komitmen top manajemen kategori baik sebanyak 58 (60,4%). Sedangkan tingkat komitmen top manajemen yang kurang sebanyak 38 (39,6%). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen top manajemen semakin tinggi pula kepuasan kerja PT. JKS. Dari hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja. Nilai korelasi koefisien yaitu nilai $R\ 0,558$ maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat dan diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja di PT. JKS. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Christina dkk sejalan dengan hasil uji statistik penelitian ini mengenai Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya

searah. Semakin tinggi Komitmen Top Management terhadap K3 akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Proyek Konstruksi (18).

d. Hubungan Regulasi dan Prosedur Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil hubungan penelitian antara regulasi dan prosedur terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil tabulasi silang menurut pekerja bahwa regulasi dan prosedur kerja kategori baik sebanyak 54 (56,3%). Sedangkan regulasi dan prosedur kategori kurang sebanyak 42 (43,8%). Dari hasil uji statistik rank spearman diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja. Nilai korelasi koefisien yaitu nilai $R\ 0,538$ maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat dan diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh N.Poniasih dkk mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menyatakan bahwa bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti semakin komunikasi berjalan dengan baik pada perusahaan maka karyawan akan merasa kepuasan kerja meningkat (20).

f. Hubungan Keterlibatan Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil hubungan penelitian antara keterlibatan pekerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil tabulasi silang menurut pekerja bahwa kategori yang kategori baik sebanyak 56 (58,3%). Sedangkan komunikasi kategori kurang sebanyak 40 (41,7%). Dari hasil uji statistik rank spearman diperoleh $p\text{-value} < 0,001$ ($< 0,05$) hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel keterlibatan pekerja terhadap kepuasan kerja. Nilai korelasi koefisien yaitu nilai $R\ 0,524$ maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat dan diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji statistik ini sejalan dengan penelitian Y.Yakup mengenai Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal itu berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dilaksanakan pegawai terhadap pelaksanaan tugas dalam pelayanan masyarakat, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai (21).

g. Hubungan Lingkungan Sosial Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil hubungan penelitian antara lingkungan sosial kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil tabulasi silang menurut pekerja bahwa kategori yang kategori baik sebanyak 55 (57,3%). Sedangkan komunikasi kategori kurang sebanyak 41 (42,7%). Dari hasil uji statistik rank spearman diperoleh $p\text{-value} < 0,001$ ($< 0,05$) hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel keterlibatan pekerja terhadap kepuasan kerja. Nilai korelasi koefisien yaitu nilai $R\ 0,559$ maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat dan diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan sosial kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan R.Astuti dkk mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan menyatakan bahwa sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk

setiap karyawan, dimana dengan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat kepuasan kerja karyawan(22).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya K3 di PT.JKS (Jaya Kusuma Sarana) cukup baik namun perbandinganya sangat tipis antara kategori baik dan kurangnya. Hal ini dikatakan karena beberapa responden yang mengalami kekurangan seperti ketersediaan APD tidak sesuai dengan jumlah sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 96 responden dengan kategori kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 52 responden (54,2%) sedangkan tingkat kepuasan kerja dengan kategori rendah sebanyak 44 responden (45,8%). Ada hubungan yang signifikan antara tingkat komitmen top manajemen terhadap kepuasan kerja di PT. JKS. ($p<0,001$). Ada hubungan yang signifikan antara tingkat regulasi dan prosedur terhadap kepuasan kerja di PT. JKS. ($p<0,001$). Ada hubungan yang signifikan antara tingkat komunikasi terhadap kepuasan kerja di PT. JKS. ($p<0,001$). Ada hubungan yang signifikan antara tingkat keterlibatan pekerja terhadap kepuasan kerja di PT. JKS. ($p<0,001$). Ada hubungan yang signifikan antara tingkat lingkungan sosial kerja terhadap kepuasan kerja di PT. JKS ($p<0,001$).

Daftar Pustaka

1. International Labor Organization. 2016.
2. Reason JT. Managing the risks of organizational accidents. Ashgate Publishing Ltd. Aldershot, Hants.; 1997.
3. Kania DD, Probo E, Hanifah H. Analisis Faktor Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Kargo Di Bandara Soekarno Hatta International Airport. J Manaj Transp Dan Logistik. 2017;3(1):77.
4. Novitasari N, Panjaitan TWS. Upaya Pencapaian Zero Accident di PT . Sari Mas Permai. J Titra. 2015;3(2):223–8.
5. ILO. Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda [Internet]. Kantor Perburuhan Internasional , CH- 1211 Geneva 22, Switzerland. 2018. 50 p. Available from: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_627174.pdf
6. BPJS. Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkatkan, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp1,2 Triliun. 2019; Available from: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/23322/Angka-Kecelakaan-Kerja-Cender>
7. Kementerian PUPR. Safety Construction : Komitmen dan Konsistensi Terapkan SMK3. Menteri Pekerj Umum dan Perumah Rakyat. 2018;(April):2–35.
8. Markkanen PK. Occupational Safety and Health in Indonesia. Manila; 2004.
9. Kasndi. Gambaran Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Konstruksi Pada Pekerja Pt. Utama Karya (Persero) (Pembangunan Condotel Hertasning Kota Makassar). Keselam dan Kesehat Kerja. 2013;1(1):1–126.
10. Andri S, Andini FK. Budaya kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dalam upaya mencapai. J Apl Bisnis. 2018;8(2):65–74.
11. Kurniawan D. Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Psikoborneo. 2016;4(4):722–38.
12. Ong J, Suryadharma S. Melaksanakan K3 Pada Proyek Konstruksi. :173–80.
13. Alvin V, Nugroho S, Alifen RS. Implementasi Dan Faktor Hambatan Design For Construction Safety (Dfcs). :297–304.
14. Alfiansah Y, Kurniawan B, Ekawati. Analisis Upaya Manajemen K3 Dalam Pencegahan Dan Pengendalian Kecelakaan Kerja Pada Proyek Konstruksi PT. X Semarang. J Kesehat Masy. 2020;8(September):1–6.



-
15. Sutarto A. Peranan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Proyek Konstruksi. *J Tek Sipil dan Perenc.* 2009;10(2):115–26.
 16. Ulva F. Hubungan Tindakan Kerja Dan Kondisi Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Tiang Besi Di Pt. X Kota Padang Tahun 2017. *J Keperawatan Abdurrab.* 2019;3(1):44–50.
 17. Lantara IWA. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *J Pendidik Ekon Undiksha.* 2019;10(1):231.
 18. Christina WY, Ludfi D, Thoyib A. Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *J Rekayasa Sipil.* 2012;6(1):83–95.
 19. Asep Sutrisno, Agus Rahmat YK. Analisis Efektivitas Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus : Proyek Pabrik Textil PT. Indorama Jatiluhur Purwakarta. *Techno-Socio Ekon.* 2019;(November):80–96.
 20. Poniasih N, Dewi A. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 2015;4(6):247170.
 21. Yakup Y. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai Islam Bank Financ J.* 2017;1(3):273.
 22. Astuti R, Iverizkinawati. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *J Ilman.* 2018;6(1):26–41.