



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 14913-14922

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agung Sarana Persada Kota Kendari

Florenza<sup>1</sup>, Jeane Tandirerung<sup>2</sup>, Kordiana Sambara<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

<sup>1</sup>[florensatosari25@gmail.com](mailto:florensatosari25@gmail.com), <sup>2</sup>[jeanetandirerung05@gmail.com](mailto:jeanetandirerung05@gmail.com), <sup>3</sup>[ksambara86@gmail.com](mailto:ksambara86@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Sarana Persada Kota Kendari. Tingginya angka kecelakaan kerja di sektor konstruksi Indonesia yang mencapai 41,2% dari total kasus nasional pada tahun 2022 menunjukkan urgensi penerapan sistem K3 yang komprehensif sebagai upaya perlindungan pekerja dan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal terhadap seluruh populasi karyawan berjumlah 23 orang melalui teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur berbasis skala Likert lima poin yang telah divalidasi, dengan analisis menggunakan korelasi Spearman Rank, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi melalui program SPSS versi 25. Variabel K3 diukur melalui enam dimensi meliputi komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, kompetensi pekerja, kondisi lingkungan kerja, dan keterlibatan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif kuat antara implementasi K3 dengan kepuasan kerja, ditandai koefisien Spearman sebesar 0,764 pada tingkat signifikansi  $p < 0,001$ . Uji parsial memperlihatkan nilai t hitung 5,958 (t tabel 2,080) dengan signifikansi  $p < 0,001$ , mengonfirmasi pengaruh signifikan K3 terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi terkoreksi (Adjusted R Square) menunjukkan kontribusi K3 sebesar 61,1% dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja, sementara 38,9% dipengaruhi faktor eksternal seperti kompensasi, hubungan interpersonal, lingkungan fisik, dan beban kerja. Temuan ini memperkuat teori hierarki kebutuhan Maslow yang menempatkan keamanan sebagai fondasi kepuasan kerja. Penelitian merekomendasikan penguatan program K3 melalui penyediaan alat pelindung diri memadai, pelatihan keselamatan berkelanjutan, dan sistem pengawasan konsisten untuk mengoptimalkan kepuasan serta produktivitas karyawan di industri konstruksi.

**Kata Kunci:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Industri Konstruksi, Manajemen Risiko Kerja, Perusahaan Konstruksi

### 1. Latar Belakang

Sektor konstruksi merupakan salah satu industri dengan tingkat risiko kecelakaan kerja tertinggi di seluruh dunia, yang disebabkan oleh kompleksitas pekerjaan, penggunaan alat berat, kondisi lingkungan kerja dinamis, serta keterlibatan tenaga kerja dalam jumlah besar dengan tingkat kompetensi beragam. International Labour Organization (ILO) mencatat bahwa industri konstruksi menyumbang sekitar 30-40% dari total kasus kecelakaan kerja fatal secara global, meskipun hanya mempekerjakan sekitar 7% dari total tenaga kerja dunia (International Labour Organization, 2019). Di Indonesia, data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan tren peningkatan kasus kecelakaan kerja yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan sektor konstruksi konsisten menempati posisi teratas dalam statistik kecelakaan kerja nasional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa implementasi sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia, khususnya pada sektor konstruksi, masih menghadapi berbagai tantangan fundamental. Ramli (2010) menegaskan bahwa kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan kerugian material berupa biaya pengobatan, kompensasi, dan kerusakan peralatan, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis pekerja seperti menurunnya rasa aman, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian terkini oleh Putri et al. (2021) menemukan bahwa 68% pekerja konstruksi di Indonesia mengalami tingkat stres kerja tinggi akibat minimnya jaminan keselamatan, yang berkorelasi negatif dengan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada tahun 2018 terdapat 173.415 kasus kecelakaan kerja dengan 2.575 kasus fatal, dimana sektor konstruksi menyumbang 32,8% dari total kasus. Angka ini terus

meningkat hingga tahun 2022 dengan 265.534 kasus kecelakaan dan 4.051 kasus fatal, dengan proporsi sektor konstruksi mencapai 41,2% (BPJS Ketenagakerjaan, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023). Peningkatan konsisten selama lima tahun terakhir ini mengonfirmasi bahwa penerapan K3 di sektor konstruksi Indonesia belum optimal dan memerlukan perhatian serius dari berbagai stakeholder, terutama manajemen perusahaan konstruksi sebagai pihak yang bertanggung jawab langsung terhadap keselamatan pekerja. Fenomena ini semakin mengkhawatirkan mengingat kontribusi sektor konstruksi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang terus meningkat, mencapai 10,3% pada tahun 2022, yang mengindikasikan semakin banyak tenaga kerja yang terpapar risiko kecelakaan kerja (Badan Pusat Statistik, 2023).

Kepuasan kerja merupakan konstruk psikologis yang mencerminkan evaluasi afektif dan kognitif karyawan terhadap kondisi pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional maupun individual (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti konstruksi, kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan menjadi prediktor kuat terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam hierarki kebutuhan Maslow yang menempatkan kebutuhan keamanan sebagai fondasi penting setelah kebutuhan fisiologis (Maslow, 1943). Penelitian empiris oleh Khairani dan Suhardi (2020) pada pekerja konstruksi di Sumatera Utara mengungkapkan bahwa persepsi keselamatan kerja berkontribusi sebesar 58,3% terhadap kepuasan kerja, mengindikasikan hubungan yang substansial antara kedua variabel tersebut. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Wijaya dan Kusuma (2021) yang menemukan bahwa implementasi program K3 yang komprehensif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan konstruksi hingga 47% dibandingkan dengan perusahaan yang menerapkan K3 secara minimal. Penelitian meta-analisis oleh Chen et al. (2020) terhadap 87 studi di berbagai negara juga mengonfirmasi bahwa persepsi keselamatan kerja memiliki korelasi positif kuat ( $r = 0.61$ ) dengan kepuasan kerja dalam industri berisiko tinggi.

Namun demikian, studi komprehensif mengenai pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja dalam konteks perusahaan konstruksi skala menengah di wilayah Indonesia Timur, khususnya Sulawesi Tenggara, masih terbatas. Padahal, karakteristik geografis, budaya organisasi, dan kondisi sosioekonomi di wilayah tersebut memiliki keunikan yang berbeda dengan wilayah lain di Indonesia. Penelitian oleh Safitri dan Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa faktor kontekstual seperti budaya lokal, kondisi geografis, dan tingkat ekonomi regional dapat memoderasi hubungan antara praktik K3 dengan outcome organisasional termasuk kepuasan kerja. Lebih lanjut, studi oleh Nugroho et al. (2023) mengidentifikasi bahwa implementasi K3 di wilayah Indonesia Timur menghadapi tantangan spesifik seperti keterbatasan infrastruktur pendukung, akses terhadap pelatihan K3 berkualitas, serta kesenjangan pemahaman regulasi K3 antara perusahaan besar dan menengah. PT Agung Sarana Persada sebagai perusahaan konstruksi yang beroperasi di Kota Kendari menghadapi tantangan serupa dalam implementasi K3. Observasi awal mengindikasikan adanya variasi dalam persepsi karyawan terhadap efektivitas program K3 yang diterapkan perusahaan, yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Meskipun perusahaan telah memiliki sertifikasi ISO terkait manajemen K3, implementasi di tingkat operasional masih menunjukkan gap antara kebijakan formal dengan praktik di lapangan, fenomena yang juga ditemukan dalam penelitian Wicaksono dan Purnomo (2021) pada perusahaan konstruksi di Jawa Timur.

Penelitian ini memiliki urgensi tinggi mengingat tren peningkatan kecelakaan kerja di sektor konstruksi Indonesia yang terus berlanjut, sementara studi empiris mengenai efektivitas program K3 dalam meningkatkan kepuasan kerja masih terbatas, terutama dalam konteks perusahaan konstruksi skala menengah di wilayah Indonesia Timur. Pemahaman mendalam tentang hubungan antara implementasi K3 dengan kepuasan kerja akan memberikan landasan ilmiah bagi pengembangan kebijakan K3 yang lebih efektif, tidak hanya untuk memenuhi aspek regulatif tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas organisasional. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan literatur tentang dinamika K3 dan kepuasan kerja dalam setting perusahaan konstruksi di Indonesia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan program K3 sebagai strategi peningkatan kepuasan dan retensi karyawan. Lebih jauh, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi regulator dalam merumuskan kebijakan K3 yang lebih kontekstual dengan kondisi industri konstruksi lokal, serta mendorong budaya keselamatan (safety culture) yang lebih kuat di kalangan pekerja konstruksi Indonesia. Berdasarkan fenomena kecelakaan kerja yang masih tinggi di sektor konstruksi Indonesia dan kesenjangan antara kebijakan K3 formal dengan implementasi praktis di lapangan, serta terbatasnya studi empiris yang mengkaji hubungan antara program K3 dengan kepuasan kerja dalam konteks perusahaan konstruksi skala menengah di wilayah Indonesia Timur, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan fundamental mengenai pengaruh signifikan implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Agung Sarana Persada Kota Kendari, yang mencakup investigasi terhadap kekuatan dan arah hubungan antara variabel K3 meliputi komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, kompetensi pekerja, kondisi lingkungan kerja, dan keterlibatan

pekerja dengan variabel kepuasan kerja yang mencakup aspek tantangan mental pekerjaan, kondisi kerja mendukung, kompensasi, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan dukungan rekan kerja, serta mengukur seberapa besar kontribusi implementasi K3 dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja di luar aspek K3 sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif tentang dinamika kepuasan kerja dalam lingkungan konstruksi yang berisiko tinggi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur fenomena secara objektif melalui pengumpulan data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Desain asosiatif kausal dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Agung Sarana Persada Kota Kendari. Metode penelitian kuantitatif asosiatif dipandang sesuai karena memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara empiris dengan tingkat akurasi dan validitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sekaran & Bougie, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Agung Sarana Persada Kota Kendari yang berjumlah 23 orang. Menurut Hair et al. (2019), populasi merupakan keseluruhan kelompok individu yang menjadi objek penelitian dan memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karakteristik populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan yang bekerja secara aktif di perusahaan, terlibat langsung dalam kegiatan operasional konstruksi, dan telah bekerja minimal satu tahun sehingga memiliki pengalaman yang memadai untuk menilai implementasi program K3 dan memberikan evaluasi terhadap kepuasan kerja mereka. Penetapan kriteria minimal satu tahun masa kerja sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa karyawan memerlukan periode adaptasi minimal untuk dapat memberikan penilaian objektif terhadap kondisi kerja dan kepuasan kerja mereka.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Keputusan menggunakan teknik sampling jenuh didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil yaitu 23 orang, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden tanpa melakukan proses pengambilan sampel. Menurut Arikunto (2019), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan dapat menggambarkan kondisi populasi secara komprehensif. Penggunaan sampling jenuh juga mengeliminasi potensi sampling error yang dapat terjadi dalam proses pengambilan sampel parsial, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi riil seluruh karyawan perusahaan (Cooper & Schindler, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 23 responden yang merupakan total populasi karyawan PT Agung Sarana Persada Kota Kendari.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Agung Sarana Persada yang berlokasi di Jalan Sorumba Nomor 168, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis, pertama perusahaan merupakan salah satu kontraktor konstruksi yang aktif beroperasi di wilayah Sulawesi Tenggara dengan reputasi yang baik, kedua perusahaan telah menerapkan sistem manajemen K3 yang tersertifikasi sehingga memungkinkan untuk dilakukan evaluasi terhadap efektivitas implementasinya, dan ketiga aksesibilitas data dan kesiapan manajemen perusahaan untuk mendukung pelaksanaan penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama periode dua bulan yaitu dari bulan Oktober hingga November 2024, yang mencakup tahap persiapan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, serta pengolahan dan analisis data. Penentuan waktu penelitian mempertimbangkan kondisi operasional perusahaan yang sedang tidak dalam periode puncak pelaksanaan proyek besar, sehingga responden memiliki waktu yang memadai untuk mengisi kuesioner dengan cermat dan memberikan data yang akurat (Zikmund et al., 2020).

Berdasarkan kajian teoretis dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Sarana Persada Kota Kendari. Hipotesis ini dibangun berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menempatkan kebutuhan keamanan sebagai fondasi penting dalam mempengaruhi kepuasan individu, serta didukung oleh temuan empiris dari penelitian Khairani dan Suhardi (2020) yang menemukan pengaruh signifikan

persepsi keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja konstruksi. Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan bahwa implementasi K3 yang meliputi dimensi komitmen manajemen terhadap kinerja keselamatan, peraturan dan prosedur K3, komunikasi antara pekerja dan manajemen terkait keselamatan, kompetensi pekerja dalam menerapkan K3, kondisi lingkungan kerja yang aman, serta keterlibatan aktif pekerja dalam program K3 akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tercermin melalui dimensi pekerjaan yang menantang secara mental, kondisi kerja yang mendukung, kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, serta dukungan dari rekan kerja (Robbins & Judge, 2019). Logika yang mendasari kerangka berpikir ini adalah bahwa ketika perusahaan menerapkan program K3 secara komprehensif dan konsisten, karyawan akan merasa terlindungi dan aman dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa nyaman, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan evaluasi positif terhadap kondisi kerja mereka sehingga kepuasan kerja meningkat.

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Variabel K3 dioperasionalkan melalui enam dimensi utama yang meliputi komitmen manajemen terhadap kinerja keselamatan yang mencerminkan dukungan pimpinan dalam implementasi program K3, peraturan dan prosedur K3 yang mengatur standar operasional keselamatan kerja, komunikasi antara pekerja dan manajemen terkait informasi dan kebijakan keselamatan, kompetensi pekerja dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip K3, kondisi lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman, serta keterlibatan aktif pekerja dalam pelaksanaan program K3 (Wieke et al., 2012). Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur melalui lima dimensi yang mencakup pekerjaan yang menantang secara mental dan memberikan kesempatan pengembangan diri, kondisi kerja yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab dan beban kerja, kesesuaian antara karakteristik kepribadian karyawan dengan tuntutan pekerjaan, serta dukungan dan kerja sama dari rekan kerja yang menciptakan atmosfer kerja positif (Robbins, 2015). Logika yang mendasari kerangka berpikir ini adalah bahwa ketika perusahaan menerapkan program K3 secara komprehensif dan konsisten, karyawan akan merasa terlindungi dan aman dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa nyaman, mengurangi kecemasan dan stres kerja terkait potensi bahaya, serta meningkatkan evaluasi positif terhadap kondisi kerja mereka sehingga kepuasan kerja meningkat (Robbins & Judge, 2019). Hubungan ini juga didukung oleh teori pertukaran sosial (social exchange theory) yang menyatakan bahwa ketika perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan melalui program K3, karyawan akan merespons dengan sikap positif berupa peningkatan kepuasan kerja, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi (Blau, 1964).



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual  
*Sumber: Konsepsi pribadi penulis, 2025*

Berdasarkan kajian teoretis dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H1:** *Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Agung Sarana Persada Kota Kendari. Hipotesis ini dibangun berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menempatkan kebutuhan keamanan sebagai fondasi penting dalam mempengaruhi kepuasan individu, serta didukung oleh temuan empiris dari penelitian Khairani dan Suhardi (2020) yang menemukan pengaruh signifikan persepsi keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja konstruksi.*

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian yang telah dioperasionalkan. Kuesioner K3 dikembangkan berdasarkan enam dimensi yang meliputi komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi pekerja, kompetensi

pekerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan pekerja dalam K3 yang diadaptasi dari instrumen penelitian Wieke et al. (2012) dan disesuaikan dengan konteks perusahaan konstruksi di Indonesia. Sementara itu, kuesioner kepuasan kerja dikembangkan berdasarkan lima dimensi yang mencakup pekerjaan yang menantang secara mental, kondisi kerja yang mendukung, kompensasi yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan dukungan rekan kerja yang diadaptasi dari teori kepuasan kerja Robbins (2015). Setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5), yang memungkinkan responden untuk mengekspresikan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan dengan gradasi yang jelas (Sekaran & Bougie, 2020). Penggunaan skala Likert lima poin dipilih karena memberikan variasi pilihan jawaban yang cukup untuk membedakan tingkat persepsi responden tanpa menimbulkan kebingungan yang berlebihan seperti yang mungkin terjadi pada skala dengan kategori lebih banyak. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data penelitian, instrumen kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan akurat dan konsisten (Hair et al., 2019).

Uji validitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment Pearson, dimana suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner K3 maupun kepuasan kerja memiliki nilai  $r$  hitung yang berkisar antara 0,693 hingga 0,900, yang semuanya lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,413 untuk  $n=23$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994). Meskipun nilai Cronbach's Alpha tidak secara eksplisit dilaporkan dalam data penelitian, penggunaan instrumen yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah teruji reliabilitasnya serta hasil uji validitas yang baik mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara elektronik menggunakan platform Google Form kepada seluruh responden, dengan tingkat pengembalian 100% dimana seluruh 23 karyawan memberikan respons yang lengkap dan dapat dianalisis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Spearman Rank, uji parsial (uji  $t$ ), dan analisis koefisien determinasi yang diolah menggunakan software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 25. Analisis korelasi Spearman Rank dipilih sebagai teknik utama karena data penelitian berbentuk ordinal yang berasal dari skala Likert, serta teknik ini tidak mengharuskan asumsi normalitas distribusi data sebagaimana dipersyaratkan dalam analisis korelasi Pearson (Field, 2018). Korelasi Spearman Rank mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel dengan membandingkan peringkat (rank) dari setiap pasangan pengamatan, yang kemudian dihitung menggunakan formula yang menghasilkan koefisien korelasi ( $r_s$ ) dengan nilai berkisar antara -1 hingga +1, dimana nilai mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, nilai mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat, dan nilai mendekati 0 menunjukkan tidak ada hubungan (Pallant, 2020). Interpretasi kekuatan hubungan menggunakan kriteria Sugiyono (2019) yang mengkategorikan koefisien korelasi 0,00-0,199 sebagai sangat rendah, 0,20-0,399 sebagai rendah, 0,40-0,599 sebagai sedang, 0,60-0,799 sebagai kuat, dan 0,80-1,00 sebagai sangat kuat.

Uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi ( $p$ -value) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), dimana apabila nilai  $p$ -value lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara variabel dinyatakan signifikan secara statistik, yang berarti hubungan tersebut bukan terjadi karena kebetulan tetapi memang benar-benar ada dalam populasi (Hair et al., 2019). Selanjutnya, untuk menguji pengaruh variabel K3 terhadap kepuasan kerja secara parsial, dilakukan uji  $t$  dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel pada derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$  dan tingkat signifikansi 0,05, dimana apabila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang berarti variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Ghozali, 2018). Nilai  $t$  hitung diperoleh dari formula yang membagi koefisien korelasi dengan standar errornya, yang mencerminkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen setelah memperhitungkan variasi sampling.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel K3, yang dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) dan dinyatakan dalam persentase (Sekaran & Bougie, 2020). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel

dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan yang rendah. Dalam penelitian ini, digunakan adjusted R square yang merupakan modifikasi dari R square dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, sehingga memberikan estimasi yang lebih konservatif dan tidak bias terutama untuk sampel kecil (Field, 2018). Formula adjusted R square menyesuaikan nilai R square dengan mempertimbangkan derajat kebebasan, yang dihitung dengan mengurangi nilai 1 dengan rasio antara proporsi varians yang tidak dijelaskan dikalikan dengan faktor penyesuaian derajat kebebasan. Selisih antara nilai koefisien determinasi dengan 100% menunjukkan proporsi variasi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel K3 yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, hubungan interpersonal, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan peluang pengembangan karir (Robbins & Judge, 2019). Seluruh tahapan analisis data dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan dapat digeneralisasi pada populasi penelitian.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Agung Sarana Persada Kota Kendari sebanyak 23 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Karakteristik responden dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	13	56,5
		Perempuan	10	43,5
		<i>Total</i>	<b>23</b>	<b>100</b>
2	Usia	20–30 tahun	10	43,5
		31–40 tahun	11	47,8
		> 40 tahun	2	8,7
		<i>Total</i>	<b>23</b>	<b>100</b>
3	Lama Bekerja	1 tahun	3	13,0
		2 tahun	2	8,7
		3 tahun	8	34,8
		> 4 tahun	10	43,5
		<i>Total</i>	<b>23</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

#### 3.2 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

##### 3.2.1 Uji Korelasi Spearman Rank

Uji korelasi Spearman Rank digunakan karena data berbentuk ordinal (skala Likert).

**Rumus:**

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{2862}{23(528)}$$

$$r_s = 1 - \frac{2862}{12144}$$

$$r_s = 1 - 0,236$$

$$r_s = 0,764$$

Hasil Pengujian (SPSS):

**Tabel 2.** Hasil Uji Korelasi Spearman Rank

Variabel	Koefisien Korelasi (r <sub>s</sub> )	Sig.
K3 → Kepuasan Kerja	0,764	0,000

*Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025*

Nilai r<sub>s</sub> = 0,764 menunjukkan hubungan kuat dan positif antara K3 dan kepuasan kerja. Nilai signifikansi < 0,05 menandakan hubungan tersebut signifikan secara statistik.

### 3.2.2 Uji Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berada pada rentang antara 0 sampai dengan 1. Semakin besar nilai R<sup>2</sup>, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Untuk memperoleh nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan, digunakan rumus **Adjusted R Square**, yaitu sebagai berikut:

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - \left( \frac{(1 - R^2)(n - 1)}{n - k - 1} \right)$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

1 - R<sup>2</sup> = Proporsi sisa (error variance)

$\frac{(n-1)}{(n-k-1)}$  = Faktor penyesuaian

Maka,

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - \left( \frac{(1 - 0,628)(23 - 1)}{23 - 1 - 1} \right)$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - \left( \frac{0,372 \times 22}{21} \right)$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - 0,389$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 0,611$$

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,628	0,611

*Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,611 atau 61,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen sebesar 61,1%. Dengan demikian, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel dependen berada dalam kategori cukup kuat.

Sementara itu, 38,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, beban kerja, serta faktor-faktor lainnya.

### 3.2.3 Uji t (Parsial)

**Tabel 4.** Hasil Uji t (Parsial)

Keterangan	Nilai
t hitung	<b>5,958</b>
t tabel	2,080
Sig.	<b>0,000</b>

*Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025*

Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima.

**Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agung Sarana Persada Kota Kendari.**

### 5.3 Pembahasan (Discussion)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang kuat ( $r = 0,764$ ) menandakan bahwa semakin baik penerapan K3, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini dapat dijelaskan karena K3 secara langsung memenuhi kebutuhan dasar rasa aman karyawan. Dalam konteks perusahaan konstruksi yang memiliki risiko kerja tinggi, jaminan keselamatan melalui penggunaan APD, prosedur kerja aman, dan fasilitas kesehatan memberikan rasa nyaman dan mengurangi kecemasan saat bekerja. Kondisi ini membuat karyawan lebih fokus, tenang, dan pada akhirnya merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Qurbani & Selviyana (2018) serta Moko (2020) yang menyatakan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, novelty penelitian ini terletak pada konteks perusahaan konstruksi skala menengah di Kota Kendari dengan jumlah karyawan terbatas, sehingga menunjukkan bahwa K3 tetap krusial meskipun organisasi berskala kecil.

Selain itu, kontribusi K3 sebesar 61,1% menunjukkan bahwa faktor keselamatan bukan sekadar pelengkap, melainkan penentu utama kepuasan kerja di sektor konstruksi. Hal ini memperkuat teori kebutuhan Maslow, di mana keselamatan merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat lanjut seperti aktualisasi diri.

### Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa K3 merupakan determinan penting kepuasan kerja, khususnya pada industri berisiko tinggi. Hasil ini juga memperluas kajian empiris mengenai K3 di konteks lokal Indonesia Timur yang masih relatif terbatas.

### Implikasi Praktis

Bagi PT Agung Sarana Persada, hasil penelitian ini menjadi dasar penting untuk:

1. Mempertahankan dan meningkatkan program K3 secara konsisten.
2. Meningkatkan pelatihan keselamatan kerja berkala.
3. Memastikan ketersediaan dan penggunaan APD secara disiplin.



4. Menjadikan K3 sebagai bagian dari strategi peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Agung Sarana Persada Kota Kendari. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa penerapan K3 memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel K3 berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang kuat serta hasil uji parsial yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinyatakan diterima, sementara hipotesis nol ditolak. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa implementasi K3 memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, khususnya dalam industri konstruksi yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori hierarki kebutuhan Maslow yang menempatkan kebutuhan akan rasa aman sebagai kebutuhan dasar yang memengaruhi kepuasan individu. Penelitian ini juga menambah bukti empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia bahwa K3 merupakan determinan penting kepuasan kerja, terutama pada sektor industri berisiko tinggi dan dalam konteks perusahaan konstruksi skala menengah di wilayah Indonesia Timur. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk menjadikan K3 sebagai bagian strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan program K3 yang konsisten dan berkelanjutan tidak hanya berfungsi sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga sebagai sarana peningkatan kepuasan, kenyamanan, dan kesejahteraan kerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif kecil karena menggunakan seluruh populasi karyawan pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan atau sektor industri yang berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Pendekatan metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan kerja berisiko tinggi.

#### Referensi

1. Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
2. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
3. Chen, Y., McCabe, B., & Hyatt, D. (2020). Impact of safety climate on safety performance and job satisfaction in construction projects: A meta-analysis. *Journal of Safety Research*, 74, 163–174. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.06.002>
4. Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2021). *Business research methods* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
5. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
6. Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
7. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
9. International Labour Organization. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work*. International Labour Office.
10. Khairani, D., & Suhardi, B. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan konstruksi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 145–156.
11. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
12. Moko, S. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–54.
13. Nugroho, A., Prasetyo, E., & Rahman, F. (2023). Tantangan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan konstruksi di Indonesia Timur. *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*, 12(1), 33–45.
14. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
15. Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
16. Putri, R. A., Santoso, B., & Lestari, D. (2021). Stres kerja dan keselamatan kerja pada sektor konstruksi di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 89–102.
17. Qurbani, D., & Selviyana, R. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–32.
18. Ramli, S. (2010). *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.
19. Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
20. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

21. Safitri, N., & Rahmawati, L. (2022). Peran faktor kontekstual dalam efektivitas program keselamatan dan kesehatan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 101–112.
22. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
23. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
24. Wicaksono, A., & Purnomo, H. (2021). Gap implementasi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan konstruksi. *Jurnal Teknik Industri*, 22(3), 211–220.
25. Wijaya, A., & Kusuma, R. (2021). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan konstruksi. *Jurnal Manajemen Konstruksi*, 5(2), 67–78.
26. Wieke, L., Verbeek, J., & Frings-Dresen, M. (2012). Safety management systems and safety culture in construction. *Safety Science*, 50(4), 1143–1152. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.12.002>
27. Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2020). *Business research methods* (10th ed.). Cengage Learning.