

**Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT  
Kusuma Nanda Putra**

**SKRIPSI**



Disusun oleh:

Nama : Devi Nurmelita Sari  
Nomor Mahasiswa : 14311171  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA  
2018**

**Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT  
Kusuma Nanda Putra**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana  
Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama : Devi Nurmelita Sari  
Nomor Mahasiswa : 14311171  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA  
2018**



**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra

Nama : Devi Nurmelita Sari  
Nomor Mahasiswa : 14311171  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 13 Febuari 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D.

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Disusun Oleh : **DEVI NURMELITA SARI**

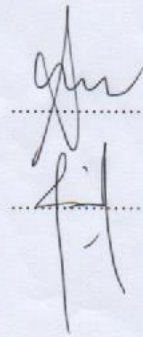
Nomor Mahasiswa : **14311171**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 13 Februari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati

Saya persembahkan skripsi ini teruntuk:

Allah Subhanahu Wa Ta'ala

Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam

Almamaterku, FE UII

Ayahanda Nur Yulianto dan Ibunda Dewi Suciati

Kakak Levi Yunita Kenmastuti dan Kakak Ivan Arfianto

## **MOTTO**

“Man Jadda WaJada”

(Barang siapa Yang Bersungguh Sungguh akan berhasil)

“Man Shobaro Zafiro”

(Barang siapa yang bersabar maka akan Beruntung)

“Man Saaro Alaa Darbi Washola”

(Barang siapa yang berjalan dijalan Nya, maka akan sampai)

“Sesungguhnya Allah Tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai kaum itu sendiri yang mengubah nasib atau keadaan yang ada pada dirinya”

(Qs.Ar- Ra'd:11)

“Dan boleh jadi kamu membenci sesuatu tetapi ia baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu tetapi ia buruk bagimu, dan Allah mengetahui dan kamu tidak mengetahui”

(Qs. Al Baqarah :216)

**Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra**

Devi Nurmelita Sari

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

14311171@studentsuii.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh dari keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Kusuma Nanda Putra. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur dengan bantuan program *SPSS 21 for Windows*. Responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 265 karyawan PT Kusuma Nanda Putra.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain itu lebih besar pengaruh secara langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta lebih besar pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Kusuma Nanda Putra.

**Kata Kunci:** Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.



**The Effects of Occupational Health, Safety and Environment on the Employees' Performance with Job Satisfaction as the Intervening Variable in PT Kusuma Nanda Putra**

Devi Nurmelita Sari

Department of Management, Faculty of Economics, Ekonomi,  
Universitas Islam Indonesia

14311171@studentsuii.ac.id

**ABSTRACT**

This research is related to how the effects of occupational health, safety and environment on the employees' performance with job satisfaction as the intervening variable in PT. Kusuma Nanda Putra are. The aim of this research is to observe the effects of occupational health, safety and environment on the job satisfaction of employees, to observe the effects of occupational health, safety and environment on the employees' performance, to observe the effects of job satisfaction on the employees' performance, and to observe which one is more significant between the direct effect of occupational health, safety and environment on the work performance or the indirect effects of occupational health, safety and environment on work performance through job satisfaction. Technique of determining sample used the *purposive sampling* method and the data collection method used the questionnaires. The data analysis, meanwhile, was conducted using path analysis with the assistance of *SPSS 21 for Windows* program. There were 265 employees in PT. Kusuma Nanda Putra involved as the respondents in this research.

The results of this research showed the significant effects of occupational health, safety and environment on job satisfaction and work performance and the significant effects of job satisfaction on work performance. In addition, it was found that the direct effect of occupational health, safety and environment on work performance through job satisfaction and the direct effect of work environment on the work performance through job satisfaction of employee in PT Kusuma Nanda Putra were higher.

**Keywords:** *Occupational Health and Safety, Work Environment, Job Satisfaction, Employees' Performance*

March 4, 2019

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated

by a Center for International Language and Cultural Studies of  
Islamic University of Indonesia

CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24

YOGYAKARTA, INDONESIA.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra”. Dalam penyelesaian tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa dalam penyelesaiannya memperoleh banyak dukungan, dorongan bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu atas segala bentuk bantuan, dorongan, dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah SWT** atas segala rahmat dan rahim serta pertolongan, kesehatan, kemudahan dan kelancaran yang diberikan kepada penulis hingga saat ini, karena hanya dengan petunjuk-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi penulis dalam berperasaan, berfikir, serta bertindak di dalam kehidupan sehari-hari, sampai akhir nanti.
3. Kepada Orangtuaku, **Nur Yulianto, Didiek Setyadi dan Dewi Suciati** yang telah menghantarkan doa-doa terbaiknya, semangat, pengertian dan kasih sayang yang selalu mereka berikan untuk penulis dalam menjalani kehidupan yang penuh makna ini.

4. **Levi Yunita Kenmastuti, Dhani Wardhana, Ivan Arfianto** dan **Diah Afriani**, selaku kakak kandung dan juga kakak ipar yang selalu memberikan perhatian, pengertian, dan motivasi kepada penulis.
5. **Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
6. **Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. **Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia.
8. **Bapak Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D** selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, informasi mengenai penelitian serta membimbing dengan penuh kesabaran, keramahan, dan perhatiannya kepada penulis dalam tiap proses penyusunan tugas akhir ini.
9. **Bapak Andreas** selaku Manajer Operasional, dan seluruh pihak PT Kusuma Nanda Putra yang telah banyak memberikan bantuan dan partisipasi dalam penelitian ini.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan yaitu **Enda, Dilla, Riri, Taski, Nisa, Tara, Yorin, Putri** yang selama ini menjadi teman diskusi dan juga selalu memberikan semangat dan keceriaan bagi Penulis dalam menjalani proses perkuliahan.
11. Sahabatku penghuni Kos Pondok Biru yaitu **Kiki, Mbak Linda, Anke, Widya, Mbak Sania, Mbak Hestinyang** sudah membantu dan memberi semangat selama perkuliahan.

12. Sahabat-sahabat “Definisi Nyaman”, **Merdi, Zizi, Nisa, Zahra, Lintang, Widya dan Anggun** yang sangat Penulis sayangi yang selalu memberikan doa, semangat, bantuan, canda dan tawa, serta kesediaan waktunya yang mereka berikan kepada Penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini dan selalu menjadi orang terpercaya bagi Penulis.
13. Keluarga KKN Unit 66 **Heru, Purnomo, Bang Dimas, Rama, Damar, Lela, Ninis** yang selalu memberikan semangat dan doa terbaik untuk Penulis.
14. Teman-teman seperjuangan Manajemen Angkatan 2014 yang telah bersama-sama menimba ilmu di Fakultas Ekonomi UII, yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.
15. Serta semua pihak yang belum disebutkan satu per satu yang telah membantu serta memberikan dukungan dan doa. Penulis hanya bisa berdoa agar Allah SWT membalas segala kebaikan dengan berlipat ganda.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan agar karya tulis ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 22 Januari 2018

Devi Nurmelita Sari

## DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi .....	i
Halaman Bebas Plagiarisme .....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Halaman Persembahan .....	v
Motto .....	vi
Abstraksi .....	vii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xii
Daftar Tabel .....	xvi
Daftar Gambar .....	xvii
Daftar Lampiran .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	2
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.1.1 Penelitian Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2 Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan .....	10

2.1.3 Penelitian Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	12
2.1.4 Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	13
2.1.5 Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	15
2.1.6 Penelitian Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	16
2.1.7 Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja .....	17
2.1.8 Review Jurnal .....	20
2.2 Landasan Teori .....	34
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	34
2.2.2 Keselamatan Kesehatan Kerja.....	40
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	49
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	57
2.2.5 Kepuasan Kerja .....	64
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	70
2.3.1 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	70
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	71
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	72
2.3.4 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	73
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	73

2.3.6 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	74
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	75
2.4 Konsep Kerangka Berpikir .....	76
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>81</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	81
3.2 Lokasi Penelitian .....	82
3.3 Tujuan Perusahaan.....	89
3.4 Variabel Penelitian.....	90
3.5 Definisi Operasional .....	90
3.5.1 Keselamatan Kesehatan Kerja.....	90
3.5.2 Lingkungan Kerja.....	92
3.5.3 Kepuasan Kerja .....	93
3.5.4 Kinerja Karyawan.....	94
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	96
3.7 Populasi dan Sampel.....	98
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	99
3.8.1 Uji Validitas .....	99
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	100
3.9 Metode Analisis Data .....	101
3.9.1 Uji Asumsi Klasik .....	101
3.10 Uji Statistik .....	103
3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	104

3.10.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	105
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>108</b>
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	108
4.1.1 Hasil Uji Validitas .....	108
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	113
4.2 Analisis Deskriptif .....	114
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian .....	114
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	118
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	127
4.3.1 Uji Normalitas .....	127
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	131
4.3.3 Uji Multikolinieritas .....	134
4.4 Analisis Statistik .....	135
4.4.1 Hasil Analisis Regresi .....	136
4.4.2 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Anlaysis</i> ).....	149
4.4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis .....	150
4.5 Pembahasan .....	150
4.5.1 Data Deskriptif .....	150
4.5.2 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	151
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	153
4.5.4 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	156
4.5.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	158
4.5.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	159



4.5.7 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	162
4.5.8 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	166
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>169</b>
5.1 Kesimpulan .....	169
5.2 Saran .....	169
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>171</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>179</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Review</i> Jurnal .....	18
Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel .....	113
Tabel 4.2 Hasil Analisis Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X1).....	113
Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) .....	115
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z).....	116
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	117
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	118
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	119
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	120
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja .....	121
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan .....	122
Tabel 4.11 Interval Skala .....	123
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1).....	123
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	126
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	128
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	130
Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji Normalitas .....	132
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas .....	139
Tabel 4.18 Hasil Regresi Linear Berganda 1 .....	140
Tabel 4.19 Tabel Koefisien Determinasi Berganda 1 .....	143
Tabel 4.20 Hasil Regresi Linear Berganda 2 .....	144
Tabel 4.21 Tabel Koefisien Determinasi Berganda 2.....	147

Tabel 4.22 Hasil Regresi Linear Berganda 3 .....	148
Tabel 4.23 Tabel Koefisien Determinasi Berganda 3 .....	150
Tabel 4.24 Hasil Analisis Jalur .....	153
Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis .....	154

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	84
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	92
Gambar 3.2 Analisis Jalur.....	111
Gambar 4.1 Data <i>Output</i> 1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	133
Gambar 4.2 Data <i>Output</i> 1 Uji Normalitas dengan Metode <i>P-Plot</i> .....	133
Gambar 4.3 Data <i>Output</i> 2 Uji Normalitas dengan Histogram.....	134
Gambar 4.4 Data <i>Output</i> 2 Uji Normalitas dengan Metode <i>P-Plot</i> .....	134
Gambar 4.5 Data <i>Output</i> 3 Uji Normalitas dengan Histogram.....	135
Gambar 4.6 Data <i>Output</i> 3 Uji Normalitas dengan Metode <i>P-Plot</i> .....	135
Gambar 4.7 Data <i>Output</i> 1 Uji Heterokedastisitas dengan <i>Scatterplots</i> .....	136
Gambar 4.8 Data <i>Output</i> 2 Uji Heterokedastisitas dengan <i>Scatterplots</i> .....	137
Gambar 4.9 Data <i>Output</i> 3 Uji Heterokedastisitas dengan <i>Scatterplots</i> .....	138
Gambar 4.10 Hasil Analisis <i>Path</i> .....	151

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian .....	179
Lampiran 2: Tabulasi Data .....	187
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas.....	203
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas .....	212
Lampiran 5: Analisis Deskriptif .....	214
Lampiran 6: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	216
Lampiran 7: Hasil Analisis Statistik .....	223
Lampiran 8: Transkrip Wawancara .....	226
Lampiran 9: Surat Izin Penyusunan Skripsi .....	228
Lampiran 10: Surat Keterangan Penelitian.....	229
Lampiran 11: Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	230
Lampiran 12: Biodata Penulis.....	231

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era modern ini, terdapat kewajiban untuk menciptakan sumber daya yang efisien dan efektif untuk mendukung dan sebagai penentu keberhasilan organisasi (Maulana,*et al.*2015). Sumber daya manusia (SDM) salah satu aset dan salah satu bagian dari sebuah organisasi, karena itu sumber daya manusia ini perlu pengelolaan dengan baik dan benar. Jika dilihat dari sifatnya sumber daya manusia memiliki keunikan dari pada aset lainnya. Hal itu dikarenakan SDM ini memiliki perasaan, pikiran, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan secara aktif, sesuai yang diharapkan (Istijanto, 2010).

Setiap organisasi terdiri dari orang-orang sebagai sumber daya manusia yang menjadi aset penting organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak positif perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015).

Tingkat kecelakaan-kecelakaan kerja dinegara berkembang empat kali lebih tinggi dibanding negara-negara industri (Soebroto,2009). Di negara-negara berkembang kebanyakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi dibidang pertanian, periklanan dan perkayuan, pertambangan dan industri. Tingkat kesadaran dan pelatihan yang

kurang memadai mengenai metode-metode keselamatan kerja mengakibatkan tingginya angka kematian yang terjadi karena kebakaran dan pemakaian zat-zat berbahaya yang mengakibatkan penderitaan dan penyakit termasuk kanker, penyakit jantung dan stroke (Taufik, 2009)

Saat ini banyak berbagai sumber beritaelektronik dan artikel dikoran yang gencarmembahas masalah pengembangan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Berbagai perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung prosespeningkatan kinerja karyawan. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapattercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. (Munandar,*et al.* 2015).

Faktor lain sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah praktek kesehatan dan keselamata kerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Mondy,2010) keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan perkerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek - aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, bahaya aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian anggota tubuh, pengelihatn, dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosiatau gangguan fisik. Kedua konsep tersebut dikenal dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Berbagai perusahaan menerapkan konsep K3 guna menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan unntuk meningkatkan kinerja karyawan (Munandar,*et*

*al.*2014). Praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menjamin karyawan dalam aktivitasnya. Jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman dalam segala kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas. Konsep K3 biasanya dikenal dalam satu kesatuan praktek, namun pada kenyataannya faktor pembentuk dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki banyak perbedaan, sehingga penting untuk memperhatikan detail dari praktek kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Praktek K3 yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang mendukung pernyataan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Ayuo (2017). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktek keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh (2013) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktek kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan dengan kondisi sehat secara jasmani dan rohani akan memiliki semangat kerja yang baik karena merasa nyaman dengan tepat kerja. Perasaan nyaman dan aman itulah yang membuat mereka mampu mengerjakan tugas dengan baik sehingga munculah kinerja yang tinggi dari karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja memang secara langsung berpengaruh pada kinerja. Namun dalam perusahaan ada faktor kepuasan kerja yang dapat menjadi penentu lain dalam kinerja karyawan. Menurut (Ahmad, *et al.*2017) dalam sebuah penelitiannya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Tengilimoglu (2016) dengan hasil yang sama bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja. Dalam hal ini kita



bisa mengukur pengaruh secara tidak langsung dari keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja.

Selain keselamatan kesehatan kerja, tinggi dan rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan. Menurut McCoy & Evans dalam Chaudhry,*et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang di tugaskan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimulai dari metode pekerjaan hingga alat yang di gunakan. Sama halnya dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor dari pada lainnya seperti hasil yang di capai dan berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahannya sendiri (internal) dan di dukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016).

Faktor-faktor seperti keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang di dapatkan oleh suatu karyawan tentu akan mempengaruhi karyawan tersebut, apabila keselamatan kesehatan kerja dapat menciptakan rasa aman, nyaman dalam bekerja dan tidak akan menimbulkan kecelakaan atau penyakit kerja, kondisi tersebut akan menjadikan karyawan puas dengan pekerjaannya. Menurut Sinambela (2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor psikologi yang meliputi keterampilan karyawan, faktor finansial seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang di berikan dan promosi. Faktor lainnya adalah faktor kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015) hasil menunjukan bahwa ada hubungan

positif antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan, dan perusahaan perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Menurut Saranya (2014) kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam lingkungan industri. Pekerja yang puas akan menghasilkan iklim industri yang lancar dan kondusif dan pekerja yang puas merupakan individu kreatif dan inovatif.

Kementerian Ketenagakerjaan meminta seluruh perusahaan Tanah Air menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang terdapat dalam aturan baru Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2018. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (PPK & K3), Sugeng Priyanto mengatakan masalah kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di Indonesia belum mendapat perhatian yang proposional. Dalam beleid baru ini diatur memberikan pedoman baru mengenai nilai ambang batas (NAB) faktor fisika dan kimia, standar faktor biologi, ergonomi dan psikologi. Lalu juga diatur persyaratan higiene dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, dari Januari hingga Agustus tahun lalu, angka kecelakaan kerja mencapai 80.392 kasus. Di tahun 2016, angka kecelakaan kerja mencapai 105.182 kasus yang mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya mencapai 110.285 kasus. Meski angka kecelakaan kerja mengalami penurunan, namun perlu perhatian serius untuk peningkatan K3 ([www.industri.bisnis.com](http://www.industri.bisnis.com)).

Keselamatan kesehatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi dengan harapan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi. Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan**

**Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”** dengan menggunakan variabel independen Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ), variabel independen Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dan variabel intervening Kepuasan Kerja ( $Z$ ).

### **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang telah dirumuskan memerlukan pendekatan untuk menjawabnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh baik signifikan maupun tidak terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk diantaranya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penulisan penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening akan memberikan manfaat. Hal-hal tersebut antara lain:

- a. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai beban pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan berbagai faktor yang berpengaruh dan kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini untuk menambah wawasan tentang keadaan yang sebenarnya dalam suatu perusahaan harapannya dapat di terapkan dan di aplikasikan dalam kehidupan nyata.

c. Bagi Pihak Luar atau Lain

Dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah pada permasalahan yang sama atau sebagai sumbangan referensi yang memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi khususnya manajemen sumber dayamanusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil dari beberapa penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

##### **2.1.1 Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Alwein (2018) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Penelitian Alwein menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Julius dan Nuridin (2017) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan Divisi Coiled Tubing/N2 (CT/N2). Hasil dari penelitian ini bahwa variabel keselamatan kesehatan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuesioner sebagai pengumpulan data, terdapat lingkungan kerja sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Munandar, *et al.* (2014) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan”. Sampel dalam penelitian ini yaitu 200 karyawan produksi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data serta pengolahan data dengan *software* SPSS dan menggunakan analisis regresi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian dilakukan oleh Mardiana, *et al.*(2012) yang berjudul “*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables*”. Sampel dalam penelitian ini yaitu 250 karyawan produksi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan analisis jalur, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Oktafiani (2016) yang berjudul “Hubungan program K3 dengan Kinerja Karyawan (pada Bagian Pengolahan PT Perkebunan Nusantara Kabupaten Paser)”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya 84 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan program k3 terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner serta pengolahan data menggunakan program *software* SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 2.1

*Review Jurnal Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p><b>Julius dan Nurudin (2017)</b>  <i>Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (PT. DWI LESTARI NUSANTARA)</i></p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis            Krisnadwipayana, Vol.5, No.2,p            238-4794</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS</p> <p>Sampel 30 karyawan divisi Coiled Tubing/N2 (CT/N2)</p>	<p><b>Keselamatan Kerja</b>            Monday (2008)            Tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan keselamatan</p> <p><b>Kesehatan Kerja</b>            Mathis dan Jackson (2002)            Keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja, perlindungan karyawan</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b>            Siagian (2002)  <i>Turnover</i>, tingkat ketidakhadiran kerja, tingkat pekerjaan</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>



Lanjutan Tabel 2.1

2.	<p><b>Citraningtyas dan Djastuti (2017)</b>  <i>Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)</i></p> <p>Diponegoro Journal of Management, Vol.6, No.4, hal 1-11  Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS  Sampel 68 karyawan Hotel Megaland Solo</p>	<p><b>Pelatihan</b>  Rivai (2013)  Instruktur/pelatih, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang</p> <p><b>Lingkungan Kerja</b>  Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009)  Instruktur/pelatih, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b>  Robbins (2015)  Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja</p> <p><b>Kinerja Karyawan</b>  Robbins (2006)  Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian</p>	<p>Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan dapat memediasi</p>
----	--	---	--

Lanjutan Tabel 2.1

3.	<p><b>Munandar et al. (2014).</b>  <i>Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan (Pada Pekerja bagian Produksi PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo)</i></p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.9, No.1, 1-9</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS</p> <p>Sampel 200 karyawan bagian produksi PT Sekawan Karyatama Mandiri</p>	<p><b>K3</b></p> <p>Mathis and Jackson (2002)</p> <p>Perlindungan, kesejahteraan fisik, produktivitas, tingkat kecelakaan kerja</p> <p><b>Insentif</b></p> <p>(Dessler, 1995)</p> <p>Ganjaran financial, keefektifan bekerja</p> <p><b>Motivasi</b></p> <p>(Robbins, 2003)</p> <p>Semangat kerja dan kekuatan kerja</p> <p><b>Kinerja</b></p> <p>(Mangkunegara, 2005)</p> <p>Prestasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja</p>	<p>Keselamatan kesehatan kerja dan intensif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan</p>
4.	<p><b>Mardiana, et al. (2012)</b>  <i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)</i></p> <p>American Journal of Economics, p.136-140</p> <p>Sampel 250 karyawan produksi</p>	<p><b>Keselamatan kesehatan kerja</b></p> <p>Mathis and Jackson (2005)</p> <p>Perlindungan karyawan, produktivitas, tingkat kecelakaan kerja</p> <p><b>Kinerja</b></p> <p>Mangkunegara (2007)</p> <p>kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, inisiatif</p> <p><b>Kepuasan kerja</b></p> <p>Robbins (2003)</p> <p>Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja</p>	<p>Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>Kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

5.	<p><b>Alwein (2017)</b>  <i>Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (di bagian produksi PT Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu)</i>          Alat analisis: SPSS          Sampel 68 karyawan produksi</p>	<p><b>Keselamatan kerja</b>          Moenir (2006)          Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis  <b>Kesehatan kerja</b>          Manullang (2000)          Lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja  <b>Kepuasan kerja</b>          Munandar (2008)          Gaji, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pekerjaan itu sendiri  <b>Kinerja karyawan</b>          Gomes (2001)          Kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, pengetahuan kerja</p>	<p>Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan          Kepuasan kerja tidak memediasi terhadap keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan</p>
6.	<p><b>Oktafiani (2016)</b>  <i>Hubungan Program K3 dengan Kinerja Karyawan pada bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara kab Paser</i>          Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.4, No.1, hal 172-183          Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS          Sampel 84 karyawan perkebunan nusantara</p>	<p><b>Keselamatan kesehatan kerja</b>          Jackson, et al.(2011)          Mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, manajemen tekanan, program kesehatan  <b>Kinerja</b>          Hameed dan Amjad (2009)          Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu</p>	<p>Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan enam jurnal sebagai kajian puastaka dalam pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Enam jurnal tersebut

menunjukkan hasil penelitian yang positif dan signifikan antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengaruh ini, maka penelitian selanjutnya akan memberikan tambahan pada variabel penelitian dengan menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini telah dilakukan di PT Kusuma Nanda Putra untuk membuktikan teori yang telah ada dan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Jackson, *et al.* (2011) pada variabel keselamatan kesehatan kerja dan teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel Kinerja karyawan

### **2.1.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja**

Penelitian ini dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening”. Penelitian ini menggunakan teori pada Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja untuk variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menggunakan teori Robbins. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi serta penyebaran dengan kuesioner untuk pengumpulan data. Pengolahan data menggunakan program *software* SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Widyanto, *et al.* (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teori Sedermayanti untuk variabel lingkungan kerja dan kinerja menggunakan teori Meyta. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan *Partial Least Square (PLS)* untuk pengolahan data serta adanya variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, *et al.* (2017) “*The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employees’ Performance through Job Satisfaction as intervening*”. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan *Partial Least Square (PLS)* untuk pengolahan data serta adanya variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Julius dan Nurudin (2017) yang berjudul “Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Dwi Lestari Nusantara)”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya 30 karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner serta pengolahan data menggunakan *software* SPSS. Perbedaan penelitian ini yaitu adanya variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wisna (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kab Konawe”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 109 pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian adalah menggunakan metode pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner serta pengolahan data menggunakan program *software* SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen serta variabel kepuasan kerja sebagai intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrasari (2017) yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style on The Job Satisfaction and Its Impact on The Performance of Teaching*”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 64 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian adalah menggunakan metode pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner serta pengolahan data menggunakan program *software* SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya variabel

keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen serta variabel kepuasan kerja sebagai intervening.

Tabel 2.2

*Review Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p><b>Julius dan Nurudin (2017)</b> <i>Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (PT. DWI LESTARI NUSANTARA)</i></p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.5, No.2,p 238-4794 Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS Sampel 30 karyawan divisi Coiled Tubing/N2 (CT/N2)</p>	<p><b>Keselamatan Kerja</b> Monday (2008) Tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan keselamatan</p> <p><b>Kesehatan Kerja</b> Mathis dan Jackson (2002) Keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja, perlindungan karyawan</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b> Siagian (2002) <i>Turnover</i>, tingkat ketidakhadiran kerja, tingkat pekerjaan</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	<p><b>Citraningtyas dan Djastuti (2017)</b> <i>Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)</i></p> <p>Diponegoro Journal of Management, Vol.6, No.4, hal 1-11 Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS Sampel 68 karyawan Hotel Megaland Solo</p>	<p><b>Pelatihan</b> Rivai (2013) Instruktur/pelatih, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang</p> <p><b>Lingkungan Kerja</b> Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009) Instruktur/pelatih, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b> Robbins (2015)</p>	<p>Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan dapat memediasi</p>

Lanjutan Tabel 2.2

		Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja	
3.	<p><b>Widyanto (2014)</b> <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.</i></p> <p>Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol.1, No.1, hal 83-93 Alat analisis: <i>Structural Equation Modelling (SEM) dan PLS</i> Sampel 36 karyawan Bank Muamalat</p>	<p><b>Budaya Organisasi</b> Boke dan Nalla dalam Meyta, (2011) Peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme</p> <p><b>Lingkungan Kerja</b> Sedarmayanti (2011) Penerangan, ruang gerak, hubungan kerja</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b> Meyta (2011) Puas dengan gaji yang diterima, Puas dengan kesempatan promosi di perusahaan, Puas dengan rekan kerja, Puas dengan atasan, Puas dengan pekerjaan</p> <p><b>Kinerja karyawan</b> Meyta (2011) Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, standar prosedur kerja</p>	Budaya dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
4.	<p><b>Indrasari (2017)</b> <i>The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching( In State Community Academy Bojonegoro)</i></p> <p>SINERGI, Vol.7, No.2, hal 58-73 Alat analisis: analisis deskriptif dan</p>	<p><b>Kinerja</b> Mathis dan Jackson (2004) Kuantitas, kualitas, hasil ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan untuk bekerja sama</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b> Dole dan Schoeder (2001) Ketidakhadiran, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin,</p>	Budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja



Lanjutan Tabel 2.2

	<p>SPSS</p> <p>Sampel 64 orang komunitas akademi Bojonegoro</p>	<p>kesetiaan, konflik dalam tempat kerja</p> <p><b>Budaya organisasi</b></p> <p>Lako (2004)</p> <p>Sistem nilai, keyakinan, kebiasaan dalam organisasi</p> <p><b>Lingkungan kerja</b></p> <p>(Komarudin,1983)</p> <p>Sosial, psikologis, fisik perusahaan</p>	
5.	<p><b>Hardiyono, et al. (2017)</b></p> <p><i>The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable (at State Electricity Company (PLN) Of South Makassar Area)</i></p> <p>Economics, Business and Management Research, Vol.4, hal 86-96</p> <p>Alat analisis: PLS (<i>Partial Least Squares</i>)</p> <p>Sampel 51 orang</p>	<p><b>Kinerja</b></p> <p>(Widodo, 2015)</p> <p>Standar kerja, keefektifan bekerja, keberhasilan organisasi</p> <p><b>Lingkungan Kerja</b></p> <p>(Nuraini, 2013)</p> <p>Penerangan, perlengkapan kantor</p> <p><b>Budaya Organisasi</b></p> <p>(Riani, 2011)</p> <p>Nilai organisasi, kebijakan organisasi, filosofi kerja</p>	<p>Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan dapat memediasi</p>
6.	<p><b>Wisna (2017)</b></p> <p><i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Kab Konawe</i></p> <p>Alat analisis: SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) dan SPSS</p> <p>Sampel 109 pegawai sekertariat daerah</p>	<p><b>Lingkungan Kerja</b></p> <p>Robbins (2002)</p> <p>Suhu, kebisingan, mutu udara, ukuran ruang kerja, privasi, hubungan kerja, kelompok lingkungan kerja</p> <p><b>Perilaku kerja</b></p> <p>Wirawan (2009)</p> <p>Pengendalian diri, integritas,</p>	<p>Lingkungan kerja dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

Lanjutan Tabel 2.2

		membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim, kehadiran  <b>Kinerja pegawai</b> PP No. 46 (2011) Kuantitas, kualitas, biaya, waktu	
--	--	---	--

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan enam jurnal sebagai kajian puastaka dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Julius dan Nurudin (2017), memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengaruh ini, maka penelitian ini akan memberikan tambahan pada variabel penelitian dengan menambahkan variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan. Penelitian ini telah dilakukan di PT Kusuma Nanda Putra untuk membuktikan teori yang telah ada dan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Robbins (2002) pada variabel lingkungan kerja, teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja.

### **2.1.3 Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini dilakukan oleh Skolastika, *et al.* (2017) yang berjudul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja”. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 241 orang karyawan, pengambilan sampel menggunakan rumus

Slovin dan diperoleh hasil sebanyak 150 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sembe dan Ayuo (2017) yang berjudul "*Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakura Town, Kenya*". Penelitian ini menggunakan teori Kumar untuk variabel keselamatan kesehatan kerja dan teori Locke untuk variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sisna, *et al.* (2014) dengan judul "Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja". Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, adanya variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Tabel 2.3

*Review Jurnal Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p><b>Skolastika, et al. (2017)</b>  <i>Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan kerja (pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)</i></p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.4, No.2,p 121-128            Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS            Sampel 150 karyawan pabrik di Malang</p>	<p><b>Keselamatan Kerja</b>            Monday (2008)            Tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan keselamatan</p> <p><b>Kesehatan Kerja</b>            Mathis dan Jackson (2002)            Keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja, perlindungan karyawan</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b>            Siagian (2002)  <i>Turnover</i>, tingkat ketidakhadiran kerja, tingkat pekerjaan</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
2.	<p><b>Sembe dan Ayuo (2017)</b>  <i>Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees (in University Campuses in Nakuru Town, Kenya)</i></p> <p>Journal of Human Resource Management, Vol.5, No.5, hal 70-77            Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS</p>	<p><b>Keselamatan kesehatan kerja</b>            Kumar (2014)            Praktek manajemen kesejahteraan, praktek manajemen darurat, tempat kerja</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b>            (Locke, 1979)            Kognitif, afektif, perilaku</p>	<p>Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.3

	Sampel 258 karyawan University Campuses in Kenya		
3.	<p><b>Sisna, et al.(2014)</b>  <i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN Area Kediri</i></p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.15, No.1  Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS  Sampel 50 karyawan</p>	<p><b>Keselamatan kerja</b>  (Suma'ur, 2008)  Melindungi karyawan, menjamin keselamatan karyawan, sumber produksi dipelihara dengan baik</p> <p><b>Kesehatan kerja</b>  (Manullang 1990)  Memelihara dan meningkatkan kesehatan karyawan, melindungi mencegah karyawan dari gangguan kesehatan yang dikarenakan ke lingkungan kerja, menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan</p> <p><b>Kepuasan kerja</b>  (Yuli, 2005)  Keterlibatan dalam pekerjaan rendah, ketidakhadiran yang tinggi, banyaknya karyawan yang berhenti, munculnya penyakit dan stres, prestasi kerja menurun</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja</p>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan tiga jurnal sebagai kajian puastaka dalam pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Skolastika, *et al.*(2017), memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengaruh ini, maka penelitian ini akan memberikan tambahan pada variabel penelitian dengan menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan. Penelitian ini telah dilakukan di PT Kusuma Nanda Putra untuk membuktikan teori yang telah ada dan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Jackson, *et al.*(2011) pada variabel keselamatan kesehatan kerja, teori Robbins (2007) pada variabel kepuasan kerja.

#### **2.1.4 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Raziq dan Maulabakhsh (2015) melakukan penelitian dengan judul “*Impact Of Working Environment On Job Satisfaction*”, mempunyai tujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 210 karyawan yang dikumpulkan secara acak dari karyawan bank di sektor telekomunikasi dan di universitas di kota Quetta Pakistan, dengan metode kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, studi menyimpulkan beberapa prospek bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai tambahan variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Indrasari (2017) yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And It’s Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro.*” Penelitian ini menggunakan teori Komarudin untuk variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja menggunakan teori Dole dan Schoeder. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data. Dan menggunakan teknik analisis regresi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan variabel independennya yaitu Keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja”. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti untuk variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja menggunakan teori Frederick Herzberg. Persamaan dengan penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukanyaitu menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Sampel yang diambil hanya 36 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan yang ada pada penelitian adalah adanya variabel lingkungan sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada penggunaan metode pengolahan data dengan SPSS, terdapat keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen.

Tabel 2.4

*Review Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p><b>Widyanto (2014)</b>  <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.</i></p> <p>Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol.1, No.1, hal 83-93            Alat analisis: <i>Structural Equation Modelling (SEM) dan PLS</i>            Sampel 36 karyawan Bank Muamalat</p>	<p><b>Budaya Organisasi</b>            Boke dan Nalla dalam Meyta, (2011)            Peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme</p> <p><b>Lingkungan Kerja</b> Sedarmayanti (2011)            Penerangan, ruang gerak, hubungan kerja</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b>            Meyta (2011)            Puas dengan gaji yang diterima, Puas dengan kesempatan promosi di perusahaan, Puas dengan rekan kerja, Puas dengan atasan, Puas dengan pekerjaan</p>	<p>Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>



Lanjutan Tabel 2.4

		<p><b>Kinerja karyawan</b></p> <p>Meyta (2011)</p> <p>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, standar prosedur kerja</p>	
2.	<p><b>Indrasari (2017)</b></p> <p><i>The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching( In State Community Academy Bojonegoro)</i></p> <p>SINERGI, Vol.7, No.2, hal 58-73</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS</p> <p>Sampel 64 orang komunitas akademi Bojonegoro</p>	<p><b>Kinerja</b></p> <p>Mathis dan Jackson (2004)</p> <p>Kuantitas, kualitas, hasil ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan untuk bekerja sama</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b></p> <p>Dole dan Schoeder (2001)</p> <p>Ketidakhadiran, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin, kesetiaan, konflik dalam tempat kerja</p> <p><b>Budaya organisasi</b></p> <p>Lako (2004)</p> <p>Sistem nilai, keyakinan, kebiasaan dalam organisasi</p> <p><b>Lingkungan kerja</b></p> <p>(Komarudin,1983)</p> <p>Sosial, psikologis, fisik perusahaan</p>	<p>Budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja</p>
3.	<p><b>Raziq dan Maulabakhsh (2015)</b></p> <p><i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction.</i></p> <p>Procedia Economics and Finance, hal 717-725</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Sample 210 karyawan</p>	<p><b>Working Environment</b></p> <p>Spector (1997)</p> <p><b>Job Satisfaction</b></p> <p>Clark (1997)</p> <p><i>Safety to Employees, Job Security, good relation, recognition, motivation.</i></p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.4

4.	<p><b>Aruan dan Fakhri (2015)</b>  <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.</i></p> <p>Modus, Vol.27, No.2, 141-162  Sampel 57 karyawan</p>	<p><b>Lingkungan Kerja</b>  Sedarmayanti (2011)  Suhu udara, sumber udara, fasilitas kerja, keamanan tempat bekerja, hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, hubungan komunikasi antar sesama pegawai, hubungan komunikasi antara bawahan ke atasan</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b>  Frederick Herzberg dalam Hartatik (2014)  Prestasi, pengakuan, pekerjaan menarik, tanggung jawab, promosi, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, keamanan kerja, status jabatan</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
----	--	---	--

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan empat jurnal sebagai kajian puastaka dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto (2014), memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengaruh ini, maka penelitian ini akan memberikan tambahan pada variabel penelitian dengan menambahkan variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan. Penelitian ini

telah dilakukan di PT Kusuma Nanda Putra untuk membuktikan teori yang telah ada dan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Robbins (2002) pada variabel lingkungan kerja, teori Robbins (2007) pada variabel kepuasan kerja.

### **2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini dilakukan oleh Ariotedjo (2017) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan“. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya. Persamaan variabel penelitian ini dengan penulis adalah adanya variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel komitmen organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian penelitian ini dilakukan oleh Dini, *et al.*(2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap OCB dan kinerja karyawan pada Perawat RS Darmayu Ponorogo”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 89 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penulis adalah adanya variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta pengumpulan data dengan penyebaran

kuesioner. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada variabel keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Penelitian juga dilakukan oleh Erlina (2018) dengan judul “Peran OCB sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sobel Test* Versi 4.0 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penulis adalah adanya variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Penelitian juga dilakukan oleh Saputra, *et al.* (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penulis adalah adanya variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Tabel 2.5

## Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p><b>Dini, et al. (2013)</b>  <i>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap OCB dan kinerja karyawan pada Perawat RS Darmayu Ponorogo</i></p> <p>Jurnal Profit, Vol.7, No.1, hal 13-24            Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS            Sampel 89 karyawan</p>	<p><b>Kompensasi</b>            Mondy (2008)            Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial</p> <p><b>Kepuasan</b>            Gibson (2003)            Perasaan senang terhadap pembayaran, perasaan senang terhadap terhadap pekerjaan, perasaan senang terhadap kesempatan memperoleh promosi, perasaan senang terhadap suasana atau kondisi lingkungan kerja, perasaan senang terhadap rekan kerja</p> <p><b>OCB</b>            Morisson dalam Aldag dan Resckhe (1997)  <i>Altruisme</i> atau perilaku membantu orang lain, <i>Conscientiousness</i> atau kesadaran diri, <i>Civic virtue</i> atau kualitas perilaku yang tinggi terhadap fungsi-fungsi dalam organisasi, <i>Courtesy</i> (baik dan sopan terhadap orang lain), <i>Sportmanship</i> (sportif)</p> <p><b>Kinerja Karyawan</b>            Mathis dan Jackson (2006)            Kualitas, kuantitas, ketepatan</p>	<p>Kompensasi dan kepuasan memiliki pengaruh terhadap OCB dan kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.5

		Waktu.	
2.	<p><b>Erlina (2018)</b> <i>Peran OCB sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</i></p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.14, No.1</p> <p>Alat analisis: <i>Sobel Test</i> versi 4.0.</p> <p>Sampel 61 karyawan perawat RS Aisyiyah Malang</p>	<p><b>Kepuasan Kerja</b> Robbins (2007) Gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap atasan, hubungan rekan kerja</p> <p><b>OCB</b> Nurdiana (2012) Taawun, sportif, persaudaraan, peduli, mujahadah</p> <p><b>Kinerja Karyawan</b> Bernardin dan Russel (1993) Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>OCB dapat memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>
3.	<p><b>Saputra, et al. (2016)</b> <i>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SUN Star Motor Cabang Negara</i></p> <p>e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol.4, hal 1-8</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS</p> <p>Sampel 30 karyawan PT Sun Star Motor</p>	<p><b>Kepuasan Kerja</b> Luthans (2006) dimensi <i>work It self</i> pekerjaan itu sendiri, dimensi <i>supervision</i> (atasan), dimensi <i>workers</i> (teman sekerja), dimensi <i>promotion</i> (promosi), dan dimensi <i>pay</i> (gaji/upah)</p> <p><b>Loyalitas Karyawan</b> Siswanto (2005) dimensi taat pada peraturan, dimensi tanggung jawab pekerjaan, dimensi rasa memiliki, dimensi hubungan antar pribadi, dimensi kesukaan terhadap pekerjaan</p> <p><b>Kinerja karyawan</b> Wirawan (2009)</p>	<p>Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.5

		dimensi hasil, dimensi perilaku (proses) kerja, dimensi sifat pribadi	
4.	<p><b>Ariotedjo (2017)</b>  <i>Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</i></p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.2, No.2  Alat analisis: SPSS  Sampel 92 karyawan</p>	<p><b>Kepuasan Kerja</b>  Robbins (2001)  gaji (<i>salary</i>), promosi (<i>promotion</i>), pekerjaan itu sendiri (<i>job content</i>), hubungan dengan rekan kerja (<i>Relationship with colleagues</i>), seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.</p> <p><b>Komitmen organisasi</b>  Robbins (2008)  komponen afektif (<i>affective commitment</i>), komponen normatif (<i>normative commitment</i>), komponen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>).</p> <p><b>Kinerja</b>  Bernardin dan Russel (1993)  <i>quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact.</i></p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan empat jurnal sebagai kajian puastaka dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, *et al.* (2014), memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengaruh ini, maka penelitian ini akan memberikan tambahan pada variabel penelitian dengan menambahkan variabel keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan. Penelitian ini telah dilakukan di PT Kusuma Nanda Putra untuk membuktikan teori yang telah ada dan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan, teori Robbins (2007) pada variabel kepuasan kerja.

#### **2.1.6 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Penelitian ini dilakukan oleh Mardiana, *et al.* (2012) dengan judul “*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah dimana analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan hasil bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dan dalam penelitian terdapat variabel keselamatan kesehatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ahmad, *et al.* (2017) dengan judul “*The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in The Relationship Between Occupational Health & Safety and Employees’ Performance*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Serta kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuesioner terhadap responden serta menggunakan analisis regresi linear. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya variabel lingkungan sebagai variabel independen.

Kemudian Wibowo dan Utomo (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dan kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuesioner terhadap responden serta menggunakan analisis regresi linear. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya variabel lingkungan sebagai variabel independen.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Alwein (2017) dengan judul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 68 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi

keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuesioner terhadap responden serta menggunakan analisis regresi linear. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya variabel lingkungan sebagai variabel independen.

Tabel 2.5

*Review Jurnal Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p><b>Mardiana, et al. (2012)</b>  <i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)</i>             American Journal of Economics, p.136-140            Sampel 250 karyawan produksi</p>	<p><b>Keselamatan kesehatan kerja</b>            Mathis and Jackson (2005)            Perlindungan karyawan, produktivitas, tingkat kecelakaan kerja</p> <p><b>Kinerja</b>            Mangkunegara (2007)            kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, inisiatif</p> <p><b>Kepuasan kerja</b>            Robbins (2003)            Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja</p>	<p>Kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja.</p>
2.	<p><b>Alwein (2017)</b>  <i>Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (di bagian produksi PT Pertamina (Persero) RU VI Balongan</i></p>	<p><b>Keselamatan kerja</b>            Moenir (2006)            Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis</p> <p><b>Kesehatan kerja</b>            Manullang (2000)</p>	<p>Terdapat hubungan positif dan signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keselamatan kesehatan kerja dan kinerja</p>

Lanjutan Tabel 2.6

	<p><i>Indramayu</i>)</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Sampel 68 karyawan produksi</p>	<p>Lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja</p> <p><b>Kepuasan kerja</b> Munandar (2008) Gaji, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pekerjaan itu sendiri</p> <p><b>Kinerja karyawan</b> Gomes (2001) Kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, pengetahuan kerja</p>	Karyawan
3.	<p><b>Wibowo dan Utomo (2016)</b> <i>Pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Serbuk Effervescent PT Sido M</i> <i>Semarang)</i></p> <p>Among Makarti Vol.9 No.17</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS</p> <p>Sampel 65 karyawan</p>	<p><b>Keselamatan kerja</b> Suma'mur (2006) Lingkungan tempat kerja, mesin peralatan, jaminan keselamatan</p> <p><b>Kesehatan kerja</b> Mangkunegara (2009) Kondisi alat indera, stamina, e program jaminan kesehatan</p> <p><b>Kinerja</b> Robbins (2006) Kuantitas, ketepatan waktu, efektif kemandirian, komitmen kerja</p> <p><b>Kepuasan kerja</b> Hasibuan (2007) Gaji, tata letak ruang, rekan dukungan Kerja, sapaan atasan</p>	Kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja.

Lanjutan Tabel 2.6

4.	<p><b>Ahmad, et al. (2017)</b>  <i>The mediating role of perceived job satisfaction in the relationship between occupational health &amp; safety and employees' performance</i></p> <p>Gomal Journal of Medical Sciences, Vol. 15, No. 1  Alat analisis: SPSS  Sampel 65 karyawan</p>	<p><b>Keselamatan kesehatan kerja</b>  Keadaan fisik, mental sosial, sosial, spritual, ekonomi karyawan</p> <p><b>Kinerja karyawan</b>  Kerja tim, motivasi, produktivitas, kompetensi, kreativitas, kualitas, kuantitas, waktu, biaya, disiplin dan akuntabilitas, pergantian &amp; ketidakhadiran</p> <p><b>Kepuasan kerja</b>  upah dan tunjangan, promosi, kualitas kerja, tanggung jawab kerja, berbagai tugas, kepemimpinan dan hubungan sosial, perilaku rekan kerja, perilaku penyelia, pekerjaan itu sendiri, pekerjaan keamanan, gaya dan budaya manajemen, karyawan keterlibatan dan pemberdayaan kelompok kerja.</p>	Kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan
----	---	--	---

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan empat jurnal sebagai kajian puastaka dalam pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Empat jurnal tersebut terbagi menjadi tiga jurnal positif dan satu jurnal negatif. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mardiana, *et al.* (2012) dengan judul, “*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*” menunjukkan hasil penelitian kepuasan kerja dapat

memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alwein (2013) dengan judul “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening*” memiliki hasil kepuasan tidak dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengaruh ini, maka penelitian ini akan memberikan tambahan pada variabel penelitian dengan menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan. Penelitian ini telah dilakukan di PT Kusuma Nanda Putra untuk membuktikan teori yang telah ada dan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Jackson, *et al.*(2011) pada variabel keselamatan kesehatan kerja, teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan, teori Robbins (2007) pada variabel kepuasan kerja.

### **2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Penelitian ini dilakukan oleh **Citraningtyas dan Djastuti (2017)** yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Pada penelitian ini menggunakan teori sumber daya manusia dan produktivitas kerja untuk variabel lingkungan kerja dan teori Robbins untuk Kepuasan kerja serta teori Robbins untuk kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah dimana analisis penelitian ini

menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dan dalam penelitian terdapat variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel keselamatan kesehatan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hardiyono, *et al.* (2017) dengan judul “*The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employees’ Performance through Job Satisfaction as intervening*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan teori Nuraini untuk lingkungan kerja dan teori Widodo untuk kinerja. Persamaan penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data dan analisis regresi linear untuk pengolahan data. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan *PLS* untuk pengolahan data dan adanya variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen.

Penelitian lain dilakukan oleh Lukiyana dan Halima (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang dan jumlah sampel dalam penelitian yaitu 80 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan

data dan analisis regresi linear untuk pengolahan data. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen.

Tabel 2.7

*Review* Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan  
Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p><b>Citraningtyas dan Djastuti (2017)</b> <i>Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)</i></p> <p>Diponegoro Journal of Management, Vol.6, No.4, hal 1-11</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS</p> <p>Sampel 68 karyawan Hotel Megaland Solo</p>	<p><b>Pelatihan</b> Rivai (2013) Instruktur/pelatih, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang</p> <p><b>Lingkungan Kerja</b> Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009) Instruktur/pelatih, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b> Robbins (2015) Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja</p> <p><b>Kinerja Karyawan</b> Robbins (2006) Kualitas, kuantitas, ketepatan</p>	<p>Kepuasan kerja memediasi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.7

		waktu, efektivitas, kemandirian	
2.	<p><b>Hardiyono, et al. (2017)</b>  <i>The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable (at State Electricity Company (PLN) Of South Makassar Area)</i></p> <p>Economics, Business and Management Research, Vol.4, hal 86-96            Alat analisis: PLS (<i>Partial Least Squares</i>)            Sampel 51 orang</p>	<p><b>Kinerja</b>            (Widodo, 2015)            Standar kerja, keefektifan bekerja, keberhasilan organisasi</p> <p><b>Lingkungan Kerja</b>            (Nuraini, 2013)            Penerangan, perlengkapan kantor</p> <p><b>Budaya Organisasi</b>            (Riani, 2011)            Nilai organisasi, kebijakan organisasi, filosofi kerja</p>	<p>Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan            Kepuasan dapat memediasi lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>
3.	<p><b>Lukiyana dan Halima (2016)</b>  <i>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (pada PT Pacific International Jakarta)</i></p> <p>Media Studi Ekonomi, Vol.19, No. 2            Alat analisis: analisis deskriptif dan SPSS            Sampel 80 karyawan</p>	<p><b>Kompensasi</b>            Efendi (2012)</p> <p><b>Lingkungan kerja</b>            Nitisemito (2006)</p> <p><b>Kinerja karyawan</b>            Bernardin dan Russel (dalam F... (2004)</p> <p><b>Kepuasan kerja</b>            Handoko (2008)</p>	<p>Kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.            Kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja</p>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Penelitian ini menggunakan tiga jurnal sebagai kajian pustaka dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian yang dilakukan oleh Nuridha dan Indi (2017), memiliki hasil



penelitian bahwa kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengaruh ini, maka penelitian ini akan memberikan tambahan pada variabel penelitian dengan menambahkan variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini telah dilakukan di PT Kusuma Nanda Putra untuk membuktikan teori yang telah ada dan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Robbins (2002) pada variabel lingkungan kerja, teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja dan Robbins (2007) pada kepuasan kerja.

Tabel 2.8 Rangkuman Teori Penelitian Keselamatan Kesehatan kerja Terdahulu

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Rozy dan Anisah (2013)	Jackson, <i>et al.</i> (2009)	Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan	Penelitian ini menggunakan teori dari Jackson <i>et al.</i> (2011) yang memiliki indikator mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, program kesehatan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, program kesehatan. “Teori dari Jackson <i>et al.</i> dipilih karena teori tersebut digunakan dalam beberapa jurnal review peneliti.”
Oktafiani (2016)	Jackson, <i>et al.</i> (2011)	kerja, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, program kesehatan	
Mardiana, <i>et al.</i> (2012)	Mathis dan Jackson (2005)	Perlindungan karyawan, produktivitas, tingkat kecelakaan kerja	
Munandar, <i>et al.</i> (2014)	Mathis dan Jackson (2002)	Perlindungan. Kesejahteraan fisik, produktivitas, tingkat kecelakaan kerja	
Julius dan Nurudin (2017)	Monday (2008)	Tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan keselamatan	
Sembe dan Ayu (2017)	Kumar (2014)	Praktek manajemen kesejahateraan, praktek manajemen darurat, tempat kerja	
Sisna, <i>et al.</i> (2014)	Suma'ur (2008)	Melindungi karyawan, menjamin keselamatan karyawan, sumber produksi dipelihara dengan baik	

Penelitian ini menggunakan teori dari Jackson, *et al.* (2011) pada variabel keselamatan kesehatan kerja yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Jackson, *et al.* (2011), keselamatan kesehatan kerja dapat dinilai melalui lima kriteria yaitu mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, program kesehatan. Teori dari Jackson *et al.* (2011) dipilih karena teori ini merupakan teori yang paling

lengkap karena terdapat lima kriteria yang dapat meneliti keselamatan kesehatan kerja, teori yang peneliti review kebanyakan hanya terdapat empat kriteria. Selain teori tersebut peneliti menggunakan teori Mangkunegara (2011) dan Kasmir (2016).

Tabel 2.9 Rangkuman Teori Penelitian Lingkungan Kerja Terdahulu

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Wisna (2017)	Robbins (2002)	Suhu,kebisingan,	Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (2002) yang memiliki indikator Suhu,kebisingan, penerangan,mutu udara,ukuran ruang kerja,pengaturan ruang kerja,privasi, hubungan kerja, kelompok lingkungan kerja,kerja,privasi, hubungan kerja,kelompok lingkungan kerja.
Ardiyana (2018)	Robbins (2002)	penerangan,mutu udara,ukuran ruang kerja,pengaturan ruang kerja,privasi, hubungan kerja, kelompok lingkungan kerja	
Widyanto (2014)	Sedarmayanti (2011)	Penerangan, ruang gerak, hubungan kerja	
Hardiyono, <i>et al.</i> (2017)	Nuraini (2013)	Penerangan, perlengkapan kantor	
Indrasari (2017)	Komarudin (1983)	Sosial, psikologis, fisik perusahaan	

Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (2002) pada variabel lingkungan kerja yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Robbins (2002), lingkungan kerja dapat dinilai melalui sembilan kriteria yaitu suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi, hubungan kerja, kelompok lingkungan kerja. Teori dari Robbins (2002), dipilih karena teori ini merupakan teori yang paling lengkap karena terdapat sembilan kriteria yang dapat meneliti lingkungan kerja, teori yang peneliti review kebanyakan hanya terdapat empat kriteria. Selain teori tersebut peneliti menggunakan teori Sedarmayanti (2013) dan Nitisemito (1998).

Tabel 2.10 Rangkuman Teori Penelitian Kepuasan Kerja Terdahulu

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Brahmasari (2017)	Robbins (2007)	Gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap atasan, hubungan rekan	Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (2007) yang memiliki indikator. Gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap atasan, hubungan rekan “Teori dari Robbins dipilih karena teori tersebut digunakan dalam beberapa jurnal review peneliti.”
Erliana (2018)	Robbins (2007)		
Nuridha dan Indi (2017)	Robbins (2015)	Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja	
Saputra <i>et al</i> (2016)	Luthans (2006)	Pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji	
Alwein (2017)	Munandar (2008)	Gaji, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pekerjaan itu sendiri	
Julius dan Nurudhin (2017)	Siagian (2002)	Turnover, tingkat ketidakhadiran, tingkat pekerjaan	
Indrasari (2017)	Dole dan Schoeder (2001)	Ketidakhadiran, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin, kesetiaan, konflik dalam tempat kerja	

Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (2007) pada variabel kepuasan kerja yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Robbins (2007), kepuasan kerja dapat dinilai melalui lima kriteria yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap atasan, hubungan rekan. Teori dari Robbins (2007), dipilih karena teori ini merupakan teori yang digunakan dalam beberapa jurnal review peneliti. Selain teori tersebut peneliti menggunakan teori Hasibuan (2008) dan Rivai (2015).

Tabel 2.11 Rangkuman Teori Penelitian Kinerja Karyawan Terdahulu

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Maykel (2016)	Mathis dan Jackson (2006)	Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu,	Penelitian ini menggunakan teori dari Mathis dan Jackson (2006) yang memiliki indikator Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama. “Teori dari Mathis dan Jackson dipilih karena teori tersebut digunakan dalam beberapa jurnal review peneliti.”
Dini <i>et al</i> (2017)	Mathis dan Jackson (2006)	kehadiran, kemampuan bekerjasama	
Indrasari (2017)	Mathis dan Jackson (2004)	Kuantitas, kualitas, hasil ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan untuk bekerja sama	
Nuridha dan Indi (2017)	Robbins (2006)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, Kemandirian	
Hardiyono <i>et al.</i> (2017)	Widodo (2015)	Standar kerja,keefektifan bekerja, keberhasilan organisasi	
Erlina (2018)	Bernardin dan Russel (1993)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya	
Saputra, <i>et al.</i> (2016)	Wirawan (2009)	Hasil, proses kerja, sifat pribadi	
Mardiana <i>et al</i> (2012)	Mangkunegara (2007)	Kualitas kerja,kuantitas kerja, kerjasama,inisiatif	
Alwein (2018)	Gomes (2001)	Kualitas kerja, kuantitas, kreativitas, pengetahuan kerja	

Penelitian ini menggunakan teori dari Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kepuasan kerja dapat dinilai melalui lima kriteria yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama. Teori dari Mathis dan Jackson (2006), dipilih karena teori ini merupakan teori yang digunakan

dalam beberapa jurnal review peneliti. Selain teori tersebut peneliti menggunakan teori Amstrong (2003) dan Dessler (2006).

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dan merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena manajemen sumber daya manusia telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan kontribusi kepada kepuasan karyawan dan pelanggan, inovasi, produktivitas dan pengembangan reputasi yang menarik dalam komunitas perusahaan, Suparyadi (2015).

Pendapat menurut Rivai (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro serta faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting karnannya dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi sehingga dapat menciptakan efisiensi, efektifitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar

tujuan-tujuan yang diinginkan tentunya dapat tercapai.

Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”. Menurut Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwamanajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengelolasumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan yangdibutuhkan oleh organisasi yang akan berakibat pada pencapaian tujuanorganisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dapat mengelola individu-individu organisasi dan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

### a. Perencanaan (*human resource planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi. Pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan

menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.



j. Kedisiplinan

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

Penerapan fungsi-fungsi MSDM tersebut dapat memicu individu-individu untuk meningkatkan kontribusi terhadap kinerja secara maksimal untuk dapat mencapai tujuan organisasi dan individu.

### 3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai sasaran tujuan organisasi, manajemen sdm haruslah terdiri dari beberapa aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan. Menurut Sadili (2010), aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 8 (delapan) aktivitas, yaitu:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi atau perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusianya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Rekrutmen

Perusahaan akan mencari tenaga baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan perusahaan. Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktivitas para karyawannya. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.

c. Seleksi

Dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi.

e. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

f. Kompensasi

Dalam suatu perusahaan, terutama perusahaan yang *profit-making*, maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

g. Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja

Setiap organisasi bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja, guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

h. Hubungan Karyawan Organisasi

Perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan, sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi.

Aktivitas-aktivitas yang telah dijelaskan diatas, apabila sudah dilakukan maka dapat membantu organisasi untuk mengatur manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memiliki tujuan untuk dapat mencapai sasaran dan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) menurut Rivai (2009) dalam Suwatno dan Donni (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda untuk mencapaisasaran yang telah ditentukan organisasi. Suatu organisasi mengelol sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## **2.2.2. Keselamatan Kesehatan Kerja**

### **1. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja**

Suatu perusahaan harus mampu melindungi para karyawan yang bekerja diperusahaannya. Salah satunya dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja atau K3. Keselamatan kerja menurut Mondy (2009) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Wilson (2012) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Swasto (2011) mengemukakan bahwa “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.”

Menurut Meily (2010), “Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya”. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Menurut Rivai (2011), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tersedia dalam perusahaan. Jackson, *et al.*(2011) Keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*)

merupakan suatu kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

## **2. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja**

Setiap perusahaan industri harus memberikan standar keselamatan kesehatan kerja agar karyawan bekerja dengan nyaman dan aman. Menurut Wilson (2012) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi:

### **a. Moral**

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

### **b. Hukum**

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan.

Yang tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di

dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

c. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebaskan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungjawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Alasan-alasan diatas mengharuskan setiap perusahaan harus menerapkan standar keselamatan kesehatan kerja, agar perusahaan dan karyawan memiliki keuntungan yang adil.

### 3. Masalah kesehatan di tempat kerja

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam masalah kesehatan karyawan di perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2002) beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai masalah kesehatan di tempat kerja antara lain:

a. Program kebugaran

Program kebugaran mendorong berubahnya gaya hidup secara mandiri. Program kebugaran yang umum diantaranya: pemeriksaan (faktor resiko, tekanan darah, dll.), program latihan/olah raga, program pendidikan dan kesadaran akan kesehatan dan program ketrampilan lainnya (*CPR*, pertolongan pertama dll.).

b. Program bantuan karyawan

Suatu metode yang banyak digunakan perusahaan untuk menghadapi persoalan kesehatan karyawan adalah dengan menggunakan program bantuan karyawan. Program ini menolong karyawan untuk konsultasi masalah emosional, fisik atau, masalah pribadi lainnya. Beberapa poin penting dalam program bantuan karyawan diantaranya : Pendidikan kesehatan, bantuan untuk pemberhentian/pemindahan, konseling karier, jalur cepat untuk krisis 24 jam, kelompok pendukung untuk pendidikan *AIDS*, konsultasi pemeriksaan resiko kesehatan, konsultasi pensiun, konsultasi hukum, program penyalahgunaan alkohol, konseling untuk problem keluarga, konseling untuk gangguan mental dan pelarangan merokok.

1) Kejahatan di tempat kerja

Kejahatan ditempat kerja dapat dilakukan oleh rekan kerja atau mantan karyawan. Beberapa tanda kejahatan ditempat kerja diantaranya: ancaman verbal, menyalahkan orang lain, konflik dengan orang lain, intimidasi, marah karena hal – hal sepele, dan perubahan perilaku.

2) Audit keamanan

Tujuan audit keamanan adalah analisa yang komprehensif terhadap lemahnya keamanan kerja di perusahaan. Biasanya audit keamanan dimulai dengan *survey* terhadap area disekitar perusahaan. Faktor-faktor seperti penerangan di tempat parker, arus lalu lintas, lokasi pelayanan yang menangani kondisi darurat, kejahatan yang ada di pemukiman sekitar, serta tata letak gedung. Bagian lain adalah persiapan program bencana alam seperti banjir, kebakaran, gangguan sipil (huru-hara). Sarana pencegahan bahaya yang paling umum digunakan untuk meningkatkan keamanan kerja adalah: Pelatihan, kamera, pintu pengaman dll., petugas keamanan, kartu identitas, tindakan pendisiplinan dan pengukur ancaman.

3) Akses yang terkontrol

Bagian terpenting dari keamanan adalah mengontrol akses yang menuju ke fasilitas fisik perusahaan.

4) Pemeriksaan dan seleksi karyawan

Salah satu aspek kunci keamanan adalah memeriksa para pelamar kerja sebelum menjadi bagian dari perusahaan.

5) Anggota petugas keamanan

Berdasarkan masalah yang dijelaskan diatas, perusahaan harus memperhatikan hal tersebut untuk keamanan dan kelancaran dalam pelaksanaan operasional perusahaan.

#### 4. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja

Setiap kegiatan perusahaan memiliki tujuan tertentu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dengan begitu, perusahaan harus menjunjung tinggi keselamatan kesehatan kerja karyawan. Menurut Rachmawati (2008), tujuan manajemen K3 adalah:

- a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- b. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai (2010), tujuan keselamatan kesehatan kerja sebagai berikut:

- a. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat  
Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.
- b. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat  
Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selain memperhatikan keuntungan perusahaan yang akan dicapai, sebuah perusahaan juga harus memperhatikan mengenai keselamatan dan kesehatan para karyawannya guna memperlancar jalannya operasional perusahaan.

## **5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja**

Keberhasilan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti (2011), faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

- a. Kebersihan  
Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.
- b. Air minum dan kesehatan  
Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.
- c. Urusan ruang kerja  
Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak



bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya ke arah itu terlampaui beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya

dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012), berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur- unsur yang mendukung, yaitu:

- a. Adanya dukungan dari pimpinan puncak
- b. Ditunjuknya direktur keselamatan
- c. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
- d. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
- e. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
- f. Menganalisis penyebab kecelakaan
- g. Kontes keselamatan
- h. Melaksanakan peraturan

Apabila perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, maka penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat berjalan dengan baik untuk menjaga keamanan karyawan dalam bekerja.

## 6. Indikator

Beberapa literatur keselamatan kesehatan kerja dibagi menjadi dimensi yang berbeda-beda. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011) antara lain:

a. Lingkungan kerja

Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan:

1) Penerangan

Penerangan memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas dan tepat. Penerangan yang tidak sempurna, sehingga gelap atau dapat membuat silau, yang berpengaruh negatif terhadap ketrampilan kerja. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja.

2) Suhu dan sirkulasi udara

Apabila faktor ini tidak sempurna sehingga ruangan kerja berdebu dan lembab. Temperature dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi karyawan.

### 3) Kebisingan

Merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan music ditempat kerja pada waktu-waktu tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.

#### b. Mesin dan alat-alat kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin kerja yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan. Kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan alat pelindung dan alat-alat kerja yang telah rusak atau terlalu tua dan alat-alat perlindungan telah rusak.

#### c. Manusia

Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunkan produktivitas kerja, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat fisik maupun psikis seperti cacat badan, tuli, kurang penglihatan, reaksi yang lamban dan kekuatan fisik umum yang kurang, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir serta motivasi yang rendah memberikan peluang besar terjadinya kecelakaan kerja. Sikap yang tak wajar, seperti sembrono (ceroboh), tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatis serta tidak sabar.

Menurut Jackson, *et al.* (2011), terdapat beberapa dimensi dan indikator pada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja
  - a. Mendata semua kecelakaan yang terjadi
  - b. Mengkoordinasikan tim investigasi kecelakaan
  - c. Menganalisa hasil imvestigasi
  - d. Membuat laporan kecelakaan kerja atas hasil investigasi
2. Pencegahan kecelakaan
  - a. Merancang pekerjaan
  - b. Meninjau peralatan
  - c. Menerapkan prinsip-prinsip ergonomis
  - d. Mengembangkan dan mengimplementasikan keselamatan kerja
3. Pencegahan penyakit
  - a. Terdapat sarana kesehatan yang memadai di tempat kerja
  - b. Memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan
  - c. Mengkomunikasikan kesehatan kerja kepada setiap karyawan
4. Manajemen tekanan
  - a. Mengadakan pelatihan pengenalan lingkungan perusahaan untuk setiap para karyawan
  - b. Mengadakan pelatihan keselamatan kerja untuk setiap karyawan

- c. Mengadakan seminar atau talkshow tentang kesehatan dengan mengundang pakar kesehatan sebagai pembicara
  - d. Mengelola kejenuhan
5. Program kesehatan
- a. Menyediakan sarana olahraga sebagai usaha untuk meningkatkan program kebugaran fisik
  - b. Menyediakan asuransi kesehatan

Sedangkan indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut kasmir

(2016):

1. Kondisi udara di ruangan

Kondisi udara haruslah disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya. Misalnya panas atau dingin yang dibutuhkan untuk suatu ruangan. Kondisi udara juga berkaitan dengan keberadaan debu baik yang terlihat maupun tidak terlihat. Hal ini penting untuk menjaga kesehatan karyawan, baik suhu badan, hidung, mata atau lainnya. Kondisi udara ruangan yang tidak sesuai akan mengakibatkan karyawan jatuh sakit.

2. Ventilasi ruangan

Adanya alat untuk menjaga sirkulasi udara di dalam, suatu ruangan. Ventilasi bisa berbentuk lubang, jendela atau perlatan penyedot udara yang dapat membuat udara berganti dan menjadi segar. Ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara akan menyebabkan pengap dan menimbulkan berbagai penyakit

3. Kebisingan

Ruangan tertentu yang menggunakan mesin yang memiliki suara keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya. Peredam suara dapat dilakukan untuk ruangan atau peralatan yang digunakan karyawan. Kebisingan akan mengakibatkan telinga atau cahaya akan mengganggu kesehatan karyawan.

4. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Misalnya tersedianya masker, helm, sarung tangan, baju kerja, kaca mata, sepatu, penutup telinga dan peralatan kerja lainnya. Perusahaan juga menyediakan peralatan pemadam kebakaran untuk menjaga jika terjadi kebakaran di setiap lokasi tertentu.

5. Perawatan peralatan secara terus- menerus

Peralatan harus dipelihara agar dapat digunakan setiap saat. Jangan sampai saat hendak digunakan terjadi kemacetan sehingga membahayakan peralatan lainnya. Perawatan ini perlu dilakukan secara berkala untuk menjaga ketepatan peralatan kerja

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi keselamatan kesehatan kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam peningkatan keselamatan kesehatan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan indikator keselamatan kesehatan kerja yang dikemukakan oleh Jackson, *et al.*(2011).

### **2.2.3. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian**

Menurut Robbins (2002) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan di rumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurutnya lingkungan umum adalah sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi organisasi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat memberikan dampak pada tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Nitisemito dalam Calen (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja

karyawan yang pada dasarnya bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas karyawan tersebut.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi**

Menciptakan keberhasilan dalam membentuk lingkungan kerja yang baik maka harus memperhatikan berbagai faktor yang dipengaruhi. Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

### **a. Warna**

Faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

### **b. Kebersihan**

Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

### **c. Penerangan**

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

### **d. Pertukaran udara**

Meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f. Kebisingan

Suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Apabila perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, maka pembentukan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk menjaga keamanan karyawan dalam bekerja.

### 3. Manfaat

Menurut Jackson, *et al.* (Ririn Prihatin,2011), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan ini akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktifitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Menurut Prawirosentono (2002) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisiensi kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Dengan menjadikan lingkungan kerja kondusif, nyaman untuk karyawan maka akan memberikan berbagai manfaat yang telah dijelaskan diatas. Salah satunya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

#### **4. Jenis-jenis lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam organisasi dibagi menjadi 2 kelompok yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berikut penjelasan jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.



b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan tentunya harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan saat melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai sasaran perusahaana.

## 5. Indikator

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

a. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

b. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

- c. Kebisingan  
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengar suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. Penggunaan Warna  
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.
- e. Kelembaban udara  
Banyaknya air yang terandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- f. Fasilitas  
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

- a. Hubungan kerja antar pegawai  
Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan  
Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1998) dalam Calen (2012) menjelaskan

indikator lingkungan kerja antara lain :

- a. Pewarnaan  
Komposisi warna di ruang kerja perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan komposisi penerapan warna yang salah dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan tentunya berpengaruh terhadap semangat dan gairah karyawan.

- b. Kebersihan  
Lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan.
- c. Pertukaran udara  
Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan keagairahan fisik dari para karyawan, namun sebaliknya jika kurang maka akan dapat menimbulkan kelelahan dari para karyawan.
- d. Penerangan  
Penerangan yang cukup akan memberikan ruang ketelitian bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.
- e. Musik  
Dalam perusahaan music yang diperdengarkan menyenangkan akan menimbulkan suasana gembira dan mampu mengurangi kelelahan dalam bekerja.
- f. Keamanan  
Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang mendorong keagairahan kerja karyawan.
- g. Kebisingan  
Kebisingan merupakan gangguan yang mampu memecahkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik
  - 1) Suhu  
Suhu suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
  - 2) Kebisingan  
Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapatdiramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
  - 3) Penerangan  
Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi

adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

#### 4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Indikator lain yang mempengaruhinya adalah rancangan ruang kerja yang menimbulkan kenyamanan bagi karyawan. Indikator tersebut antara lain menurut Robbins (2002):

##### 1) Ukuran ruang kerja

Penting bagi perusahaan mempertimbangkan ruang kerja, karena ruang kerja sangat mempengaruhi. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit untuk bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibanding dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

##### 2) Pengaturan ruang kerja

Pengaturan ruang kerja ini merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja sangatlah penting karena sangat mempengaruhi interaksi sosial. Karyawan mungkin akan lebih berinteraksi dengan individu atau karyawan yang lain yang dekat secara fisik. Oleh karenanya lokasi ruang kerja karyawan sangat mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

##### 3) Privasi

Privasi dapat dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekat fisik lainnya. Kebanyakan karyawan sangat menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka, terkhusus dalam posisi manajerial (dimana privasi diasosiasikan dalam status). Privasi itu sendiri membatasi gangguan bagi karyawan yang melakukan tugas rumit.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ini mencakup hubungan yang terbina di dalam organisasi, semua karyawan pasti membutuhkan orang lain dalam melakukan aktifitasnya, yang meliputi:

##### 1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah interaksi antara atasan dan bawahannya maupun dengan sesama rekan kerja yang mampu menciptakan lingkungan yang pada hakikatnya mampu memotivasi dan menahan karyawan agar tetap bekerja di dalam organisasi.

##### 2) Kelompok lingkungan kerja

Sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain sekaligus mempresepikan diri sendiri sebagai bagian dari kelompok yang datang bersama sama untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pembentukan peningkatan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2002).

#### **2.2.4. Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian**

Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan operasional organisasi, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan maka kontribusi untuk perusahaan semakin besar. Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandi (2015), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan (2009), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Selain itu Wirawan juga mencantumkan kata “waktu tertentu” dalam definisinya, ini menunjukkan bahwa dalam penyelesaian tugas diperlukan adanya batasan waktu. Penyelesaian tugas tanpa adanya batasan waktu maka akan sulit untuk diukur kinerjanya karena tidak adanya

perbandingan antara standar waktu yang ditetapkan dengan waktu yang ditempuh dalam penyelesaian tugas.

Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dan menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwakinerja merupakan kemampuan yang dimiliki dan ditunjukkan olehkaryawan yang memiliki dampak positif pada peningkatankinerja perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Pencapaian kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan dapatdipengaruhi dari berbagai faktor. Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

### **a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)**

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

### **b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)**

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan

secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Penerapan faktor-faktor tersebut, dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kata lain, apabila faktor tersebut terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.

### 3. Langkah-langkah peningkatan kinerja

Perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberikan sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

b. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapakan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus dididentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

Dengan penjelasan diatas, apabila perusahaan telah menerapkan langkah-langkah tersebut maka kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 4. Tujuan dan manfaat kinerja

Mengelola kinerja karyawanperusahaan maka diperlukan tujuan danmanfaat yang ingin dicapai oleh perusahaan.Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

a. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.



- b. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Setiap kegiatan perusahaan memiliki tujuan tertentu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dengan begitu, perusahaan harus menjunjung tinggi keselamatan kesehatan kerja karyawan.

## 5. Indikator

Beberapa literatur kinerja dibagi menjadi dimensi yang berbeda-beda. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006). Indikator dari kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Maykel, *et al.*(2016), yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil
  - 1) Kuantitas hasil melebihi target
  - 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- b. Kualitas dari hasil
  - 1) Ketelitian dalam menyelesaikan tugas
  - 2) Kerapian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
  - 3) Meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan
  - 4) Mampu melaksanakan inovasi dalam pekerjaan
- c. Ketepatan waktu dari hasil
  - 1) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - 2) Kecepatan dalam bertindak
  - 3) Keefektifan dan keefisienan dalam menggunakan waktu

- d. Kehadiran
  - 1) Ketepatan dalam hadir di tempat kerja
  - 2) Kedisiplinan jam kerja
- e. Kemampuan bekerja sama
  - 1) Kemampuan bekerja dalam tim
  - 2) Kemampuan bekerja tanpa pengawasan dari pimpinan
  - 3) Tidak memaksakan pendapat

Amstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. Menurutnya ada empat jenis ukuran kinerja, yaitu:

- a. Ukuran uang, yang mencakup pendapatan, pengeluaran dan pengembalian (*rate of return*)
- b. Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.
- c. Ukuran reaksi, yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
- d. Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respon, atau jumlah pekerjaan sasaran.

Menurut Dessler (2006) terdapat beberapa indikator dalam penilaian kinerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas  
Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.
- b. Produktivitas  
Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan  
Keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan.
- d. Kepercayaan  
Tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutan.

- e. Ketersediaan  
Tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- f. Kebebasan  
Tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervise.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006).

### **2.2.5. Kepuasan kerja**

#### **1. Pengertian**

Ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dalam suatu organisasi maka seorang individu akan merasakan kepuasan kerja. Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu respon emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja (Sopiah, 2008). Sedangkan Locke & Luthan (dalam Tella & Popoola, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang dapat memberikan kesenangan, sebagai hasil dari emosi positif karena adanya penghargaan atau pengalaman kerja.

Suatu organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi dengan tingkat kepuasan

kerja rendah (Robbins, 2013). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan (Robbins, 2007)

Sedangkan menurut Handoko (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja itu sendiri dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ini berdampak dalam sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan merupakan keadaan emosional para karyawan dalam melihat pekerjaannya dan dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka.

## 2. Teori kepuasan kerja

Terdapat banyak teori mengenai kepuasan kerja yang diungkapkan oleh para ahli. Salah satunya menurut Rivai (2015) menjelaskan bahwa teori tentang kepuasan, yaitu:

### a. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pada dasarnya mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dibandingkan dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya melebihi apa yang diinginkan, maka orang tersebut akan lebih puas sehingga terdapat *discrepancy*. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada selisih antara harapan dengan yang didapatkan.

### b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini komponen utamanya adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Teori ini beranggapan bahwa setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil oranglain, bilamana

perbandingan dianggap cukup adil maka karyawan akan merasa puas, bila tidak seimbang tapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisapula tidak, namun bila tidak seimbang maka karyawan merasa tidak puas.

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan sesuatu yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terpenuhinya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini akan mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi maka karyawan tidak puas, namun jika faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Teori kepuasan kerja dapat dijadikan landasan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan memperhatikan teori maka akan memudahkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan puas tidaknya seseorang dalam pekerjaannya. Menurut pendapat (Hasibuan, 2012) ada tujuh pendapat:

a. Pekerjaan

Tugas kerja yang menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar, serta untuk menerima tanggungjawab akan memberikan kontribusi yang lebih besar pada tingkat kepuasan seorang karyawan.

b. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang aman, nyaman dan menarik memberikan kenyamanan dalam bekerja kepada seorang karyawan, sehingga disini tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi.

c. Gaji

Sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau waktu, energi dan pikiran yang dikeluarkan untuk perusahaan sangat dominan memberikan pengaruh tingkat kepuasan seorang karyawan sehingga kontribusi ada pada tingkat produktivitas semakin tinggi.

d. Rekan sekerja

Teman kerja yang menunjukkan bersahabat dan menimbulkan gairah kerja yang tinggi sehingga akan menumbuhkan rasa puas.

e. Keselamatan dan keamanan kerja

Keselamatan dan keamanan kerja bagi karyawan baik secara fisik maupun ekonomis atas suatu pekerjaan sehingga menjadikan rasa puas semakin dirasakan oleh para karyawan.

f. Pengawasan

Pengawasan diperlukan untuk memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan merupakan salah satu bagian dari pengendalian baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun diri karyawan untuk bekerja lebih baik.

g. Promosi pekerjaan

Harapan setiap karyawan dengan adanya kesempatan untuk maju melalui promosi pekerjaan, dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan disisi lain kepuasan untuk berprestasi atau mengembangkan diri semakin meningkat pula.

Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan satudengan karyawan lain berbeda beda. Hal itu disebabkan oleh persepsikaryawan yang berbeda-beda terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerjatersebut dapat disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan yang diberikan olehorganisasi kepada karyawan.

#### 4. Manfaat kepuasan kerja

Perusahaan yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Menurut Nitisemito (2000) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- b. Kerusakan akan dapat dikurangi
- c. Absensi dapat diperkecil
- d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

- f. Ongkos per unit dapat diperkecil

Dengan terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan akan memberikan berbagai manfaat untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satunya dengan produktivitas kerja karyawan yang dapat meningkat secara optimal.

## 5. Indikator

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) dalam Erliana (2018) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan kerja dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. Indikator-indikatornya meliputi:
  - 1) Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban atau tanggungjawab yang dipikul
  - 2) Gaji yang diterima diberikan secara adil.
- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggungjawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Indikator-indikatornya meliputi:
  - 1) Karyawan puas dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan
  - 2) Gaji yang diterima sesuai tanggung jawab pekerjaan
- c. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Indikator-indikatornya meliputi:
  - 1) Sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan
  - 2) Promosi diberikan jika melaksanakan tugas dengan baik
  - 3) Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan perusahaan
- d. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Indikator-indikatornya meliputi :

- 1) Atasan memiliki rasa kepedulian yang tinggi
  - 2) Atasan berwawasan luas
  - 3) Atasan tidak membiasakan diri lari dari masalah
- e. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara social mendukung tugas rekan kerja lainnya. Indikator-indikatornya meliputi:
- 1) Rekan kerja saling membantu ketika mengalami kesulitan
  - 2) Rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Selain itu, Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Menyenangkan pekerjaannya  
Orang yang menyadari betul arah menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya  
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.
- c. Moral kerja  
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
- d. Kedisiplinan  
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- e. Prestasi kerja  
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2015), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja antara lain:



- a. Isi pekerjaan  
Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Apakah isi pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya atau malah memberatkan karyawan.
- b. Supervisi  
Peran dari atasan ataupun supervisor yang membuat karyawan merasa termotivasi atau justru mendapat tekanan dari sikap para supervisor terhadap karyawan.
- c. Organisasi dan manajemen  
Bagaimana peran organisasi dan manajemen dalam memberikan suatu pekerjaan maupun kebijakan-kebijakan yang dibuat dalam organisasi maupun dalam perusahaan.
- d. Kesempatan untuk maju  
Apakah karyawan dapat mempunyai kesempatan untuk maju atau mendapat promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.
- e. Gaji dan Keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif  
Apakah karyawan merasa puas mengenai kebijakan finansial seperti penetapan gaji dan pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial.
- f. Rekan kerja  
Bagaimana karyawan merasa puas terhadap rekan kerja lain baik sesama karyawan maupun atasan.
- g. Kondisi Pekerjaan  
Hal ini lebih fokus kepada kondisi didalam pekerjaan baik dari sisi bangunan, pencahayaan, maupun tata letak ruang yang berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap kondisi pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengukur kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2007).

## **2.3. Hubungan antar Variabel**

### **2.3.1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas pekerjaan. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas kinerja.

Menurut Ramli (2010) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Adanya peningkatan intensitas kerja yang mengakibatkan pula meningkatnya resiko kecelakaan di lingkungan kerja akan berakibat pada produktivitas kerja karyawan secara serius.

Penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2014) pada variabel keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Simbolon & Nuridin (2017) menunjukkan hasil yang sama yaitu adanya peningkatan keselamatan, kesehatan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Mardiana, *et al.* (2012) bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*

### **2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa faktor individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dikelola dengan tepat akan berdampak pada kinerja

karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memuaskan.

Hasil penelitian dari Simbolon dan Nuridin (2017) pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Susetyo, *et al.* (2014) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: *Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

### **2.3.3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Sutrisno (2010), menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sinambela (2016) berpendapat bahwasanya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Saputra, *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Ariotedjo (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Susetyo, *et al.* (2014) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: *Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

#### **2.3.4. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja**

Menurut Wirawan (2015) berpendapat bahwa Kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran dibidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan serta meningkatkan kesehatan dan keselamatan para pekerja atau buruh untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rosita, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Yusuf, *et al.* (2012) juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan Sembe dan Ayu (2017) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: *Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja*

#### **2.3.5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Menurut Rivai (2015) kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya pada dasarnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka dapat dikatakan dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, interaksi karyawan dengan karyawan yang lain maupun sistem penggajian untuk karyawan, mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Perusahaandengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

Menurut Sinambela (2016) berpendapat bahwa setidaknya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini memnunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Indrasari (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepusan kerja. Demikian penelitian yang dilakukan Susetyo, *et al.* (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Aruan dan Fakhri (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja*

### **2.3.6. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Ardana (2012) keselamatan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan

secara umum dan efisien. Dan dijadikan sebagai peningkatan kinerja karyawan karena adanya rasa aman saat bekerja yang dapat mencitakan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ahmad, *et al.* (2017), penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Serta kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan Yusuf, *et al.* (2012) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja sebagai variabel intervening juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meningkatnya kepuasan kerja juga meningkatkan kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan Wibowo dan Utomo (2016) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: *Kepuasan kerja memediasi pengaruh k3 terhadap kinerja karyawan*

### **2.3.7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

Menurut Sedarmayanti dalam Aditya (2015) lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun

kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Hardiyono, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan Nuridha dan Indi (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan memediasi. Dan penelitian yang dilakukan Lukiyana dan Halima (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7 : *Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*

#### **2.4. Kerangka Pikir**

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan dan dielaborasi secara logis antar variabel yang dianggap relevan dengan situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan tinjauan literatur.

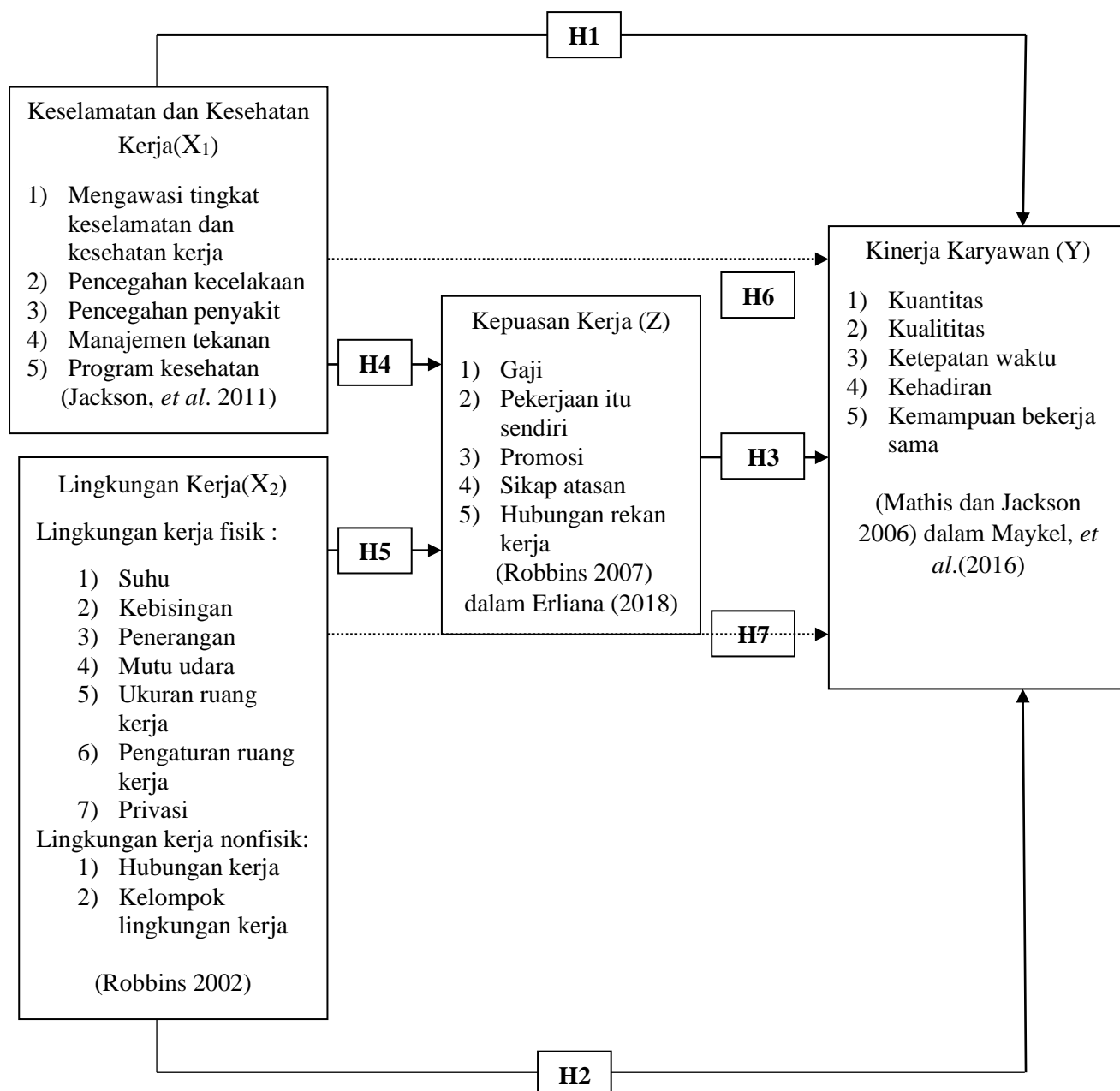
Kerangka berpikir, menjelaskan terkait dengan pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kusuma Nanda Putra.

Sumber penelitian terdahulu:

1.  $X_1 - Y =$  Munandar (2014)<sup>1</sup>, Simbolon dan Nuridin (2017)<sup>2</sup>, Mardiana, *et al.* (2015)<sup>3</sup>, Oktafiani (2016)<sup>4</sup>.
2.  $X_2 - Y =$  Simbolon dan Nuridin (2017)<sup>1</sup>, Susetyo *et al* (2014)<sup>2</sup>, Hardiyono *et al* (2017)<sup>3</sup>, adriyan (2018)<sup>4</sup>, Wisna (2017)<sup>5</sup>.
3.  $X_1 - Z =$  Rosita *et al* (2017)<sup>1</sup>, Yusuf *et al* (2012)<sup>2</sup>, Sembe dan Ayuo (2017)<sup>3</sup>.
4.  $X_2 - Z =$  Indrasari (2017)<sup>1</sup>, Susetyo *et al* (2014)<sup>2</sup>, Aruan dan Fakhri (2015)<sup>3</sup>,
5.  $Z - Y =$  Saputra *et al* (2016)<sup>1</sup>, Ariotedjo (2016)<sup>2</sup>, Susetyo *et al* (2014)<sup>3</sup>, Erliana (2018)<sup>4</sup>, Arifin (2015)<sup>5</sup>, Brahmasari (2018)<sup>6</sup>.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti akan dikemukakan adalah





**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.5. Hipotesis

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), Hipotesis (*hypothesis*) dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam data empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di

atas, maka variabel dependendalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabelindependennya ialah keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja dengankepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerjakaryawan.

H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

H5: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H6: Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besardaripada pengaruh secara langsung (keselamatan kesehatan kerja terhadapkinerja karyawan).

H7: Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besardaripada pengaruh secara langsung (lingkungan kerja terhadapkinerja karyawan).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2014) merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini diukur dari data yang terdiri dari angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Perusahaan tekstil PT Kusuma Nanda Putra terletak di daerah pinggiran Klaten, dimana daerah tersebut padat penduduknya dan terdapat banyak perusahaan dibidang lain, sehingga dapat menampung tenaga kerja di daerah tersebut. PT Kusuma Nanda Putra berlokasi di Jalan Raya Karangdowo km.3, Kelurahan Jatimulyo, Kecamatan Pedan, Kabupaten Sleman, Provinsi Jawa Tengah dengan luas tanah 20.000 m<sup>2</sup>. Lokasi ini menjadi pilihan PT Kusuma Nanda Putra karena:

- a. Tersedianya tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan
- b. Tidak jauh dari jalan besar sehingga memudahkan dalam pengangkutan dan distribusi bahan baku maupun produk jadi
- c. Telah terdapat jaringan telepon maupun jaringan listrik

- d. Lokasinya strategis
- e. Tidak jauh dari perusahaan induk (KOESOEMATEX)

### **3.3. Tujuan Perusahaan**

Dalam setiap perencanaan kegiatan produksi yang dilakukan PT.KOSOEMA NANDA PUTRA selalu berdasarkan pada falsafah yang berbunyi : “Kepuasan Pelanggan Adalah Kepuasan Kami”. Artinya perusahaan telah mengutamakan kualitas atau mutu dalam setiap usaha yang dilakukan. Didasarkan pada falsafah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai oleh PT. KOSOEMA NANDA PUTRA adalah antara lain:

- a. Mengembangkan dan memperluas perusahaan tekstil dari KOSOEMATEX menjadi PT. KOSOEMA NANDA PUTRA.
- b. Memenuhi permintaan pasar tekstil domestik.
- c. Membantu pemerintah dalam memperluas kesempatan kerja.
- d. Meningkatkan keterampilan tenaga-tenaga lokal untuk menangani industri tekstil dengan Perusahaan swasta.

#### **3.3.1. Struktur organisasi**

Sebagai sebuah perusahaan tekstil menengah keatas, PT. KOSOEMA NANDA PUTRA tentu saja memiliki struktur organisasi yang tersusun secara rapi. Dengan adanya struktur organisasi, maka PT. KOSOEMA NANDA PUTRA dapat melaksanakan setiap tugas dan wewenang dengan penuh tanggung jawab. Struktur organisasi PT. KOSOEMA NANDA PUTRA menggunakan fungsional dengan ciri bawahan mendapat perintah langsung dari pejabat yang menguasai keahlian tertentu dan bertanggung jawab sepenuhnya pada ahli bidang masing-masing.

Tujuan menggunakan struktur organisasi yang menggunakan bentuk fungsional adalah agar setiap karyawan mengetahui dengan jelas kepada siapa tugas dan tanggung

jawab diberikan. Selain itu, pembagian tugas dan tanggung jawab kepada masing-masing karyawan jelas sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran. Semua tersusun sesuai struktur/line yang ada. Kekuasaan tertinggi terletak pada Komisaris. Perusahaan dipimpin oleh direktur. Direktur membawahi Kepala Divisi, dan Kepala Divisi membawahi jajaran Kepala Bagian. Adapun Struktur organisasinya sebagai berikut:

a. Komisaris

Tugas-tugas dari komisaris yaitu mengawasi perkembangan perusahaan antara lain mengangkat dan memperhatikan direktur, melaksanakan semua hal yang diamati dalam keputusan yang telah diambil dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

b. Direktur

Perusahaan dipimpin oleh Direktur, yang mempunyai tugas antara lain:

- 1) Bertanggung jawab atas semua aktivitas yang berkenaan dengan operasional perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas kebijakan yang berhubungan dengan pembuatan, perencanaan perusahaan, dan pelaksanaannya.
- 3) Bertanggung jawab selalu menjaga dan mempertahankan aktivitas efisiensi struktur organisasi.
- 4) Bertanggung jawab melaporkan semua rencana atau program kerja dan hasil dari pelaksanaannya di bidang operasional kepada komisaris.

c. Kepala Divisi

Tugas-tugas kepala divisi antara lain:

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur atas pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari.

- 2) Membantu Direktur dalam mengelola dan mengkoordinasikan manajemen perusahaan khususnya sumber daya manusia.
- 3) Melakukan koordinasi kerja dengan Kepala Bagian dalam pembinaan manajemen perusahaan khususnya pengembangan sumber daya manusia.

d. Bagian Personalia

Dipimpin oleh Kepala Bagian Personalia dan Umum yang mempunyai empat seksi, yaitu:

1) Seksi Umum

Bagian ini mempunyai tugas-tugas yaitu bertanggung jawab atas semua kegiatan dan administrasi perusahaan. Bagian ini bertanggung jawab terhadap administrasi keuangan meliputi sirkulasi uang dalam setiap bagian, analisis pajak penghasilan perusahaan dan karyawan serta penentuan harga produk. Tugas tersebut antara lain:

- a) Memperkirakan jumlah karyawan yang diperlukan oleh perusahaan, menyeleksi, dan mengatur penempatannya.
- b) Memelihara kesehatan karyawan dengan mengawasi poliklinik yang telah tersedia.

2) Seksi Penggajian

Bagian ini mempunyai tugas yaitu melakukan koordinasi dan pendataan terhadap karyawan, yang meliputi:

- a) Mengecek absensi.
- b) Membuat data-data penggajian serta pelaksanaan pemberian gaji karyawan.

### 3) Seksi kendaraan

Bagian ini mempunyai tugas-tugas yaitu bertanggung jawab atas semua kegiatan dan kelancaran lingkungan perusahaan. Seksi Kendaraan mempunyai tugas antara lain:

- a) Mengatur pemakaian kendaraan serta pemeliharannya.
- b) Mengawasi keluar masuk kendaraan.
- c) Mencatat dan mengawasi pemakaian bahan bakar dan minyak pelumas kendaraan.
- d) Mengurus kelengkapan surat-surat kendaraan.
- e) Mengatur tugas-tugas pengemudi.
- f) Pengaturan antar jemput karyawan.

### 4) Seksi Keamanan

Bagian ini mempunyai tugas antara lain:

- a) Mengatur tugas dan bertanggung jawab keamanan pabrik maupun lingkungan.
- b) Mengurus kelancaran transportasi di lingkungan perusahaan.

### 5) Manajer Produksi

Manajer Produksi mempunyai tanggung jawab terhadap segala hal yang berkaitan dengan proses produksi, dari pengolahan bahan baku hingga menjadi barang yang siapdikirimkan. Bagian ini dipimpin oleh Manajer Produksi yang bertindak sebagai perencana dan pelaksana yang berhubungan dengan proses produksi meliputi jumlah yang dihasilkan, jenis yang dihasilkan dan kualitas dari hasil produksi. Tugas Manajer Produksi antar lain:

- a) Mengkoordinasi semua kegiatan tenaga kerja yang ada pada bagian produksi.
  - b) Membuat perintah produksi untuk setiap bagian proses produksi.
  - c) Mencatat kebutuhan bahan baku dan bahan penolong, jumlah tenaga kerja dan sebagainya.
  - d) Mengawasi pembuatan barang serta menerima laporan dari setiap pelaksana produksi.
- 6) Kepala Seksi Akuntansi dan Keuangan

Kepala bagian ini bertanggung jawab terhadap administrasi keuangan meliputi sirkulasi keuangan dalam setiap bagian. Atas pengendalian dan pembukuan keluar masuk keuangan perusahaan menjadi tanggung jawab dari bagian ini. Kepala Seksi Akuntansi dan Keuangan membawahi 4 bagian, antara lain:

- a) Urusan Akuntansi dan Keuangan

Kepala urusan akuntansi dan keuangan mempunyai tugas antara lain:

1. Analisa internal kontrol organisasi.
2. Mencatat semua masalah keuangan perusahaan dalam menjalankan operasinya.
3. Pengawasan biaya produksi.
4. Perencanaan anggaran belanja perusahaan.
5. Membuat laporan neraca, laba rugi dan perpajakan.

- b) Urusan Marketing

Kepala urusan marketing mempunyai tugas yaitu marketing/pemasaran menawarkan order dengan ketentuan-ketentuan



kualitas dan kuantitas tertentu serta waktu penyelesaiannya. Dan bagian pemasaran mempunyai tugas berkoordinasi dengan bagian produksi dalam hal Seksi Gudang untuk mengetahui stok bahan baku yang tersedia sehingga dapat dibuat perencanaan produksi yang sesuai dengan stok bahan baku.

c) Urusan Piutang dagang

Kepala Urusan Piutang Dagang mempunyai tugas yaitu:

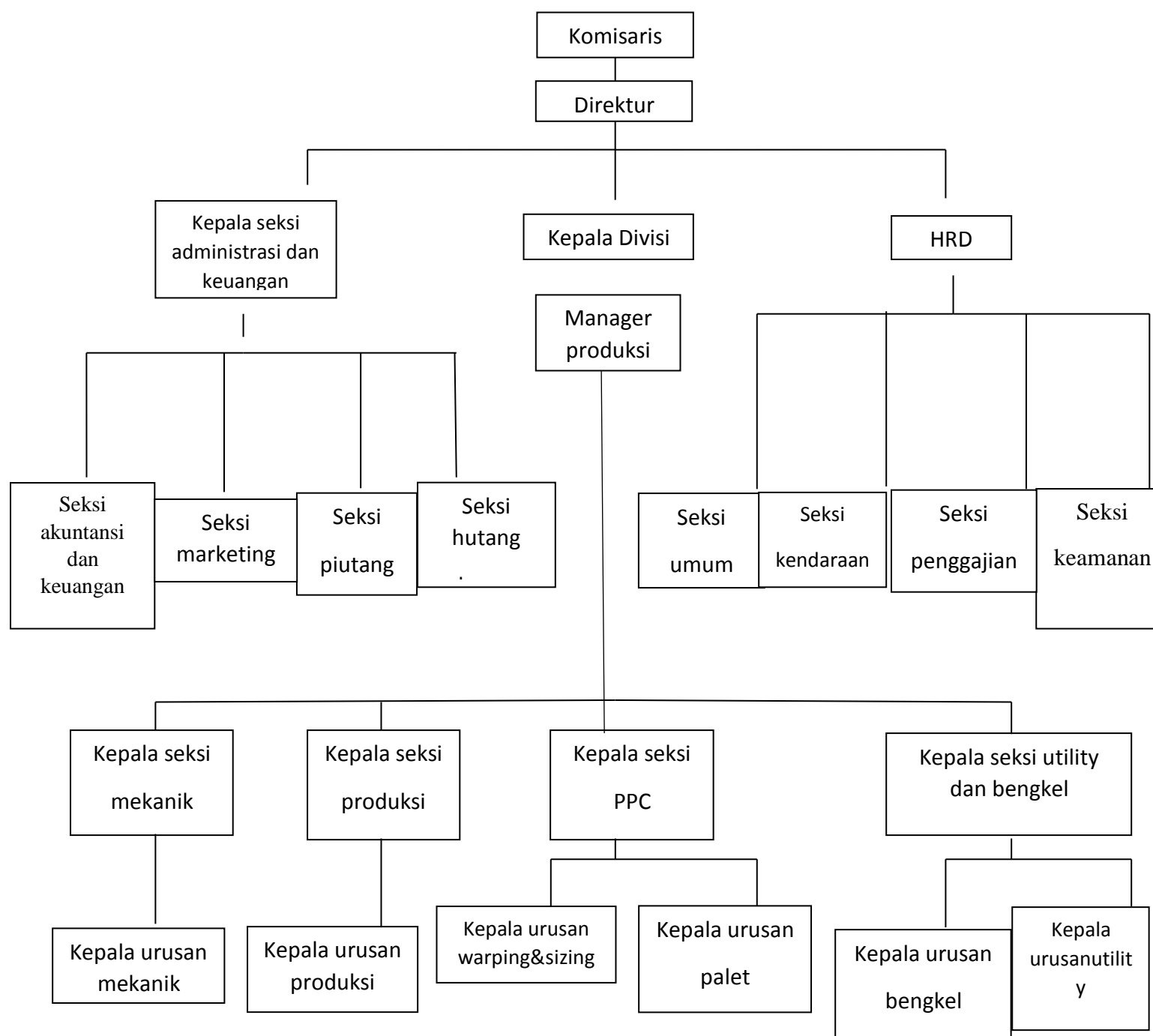
1. Membuat laporan, mencatat pengeluaran/pemasukan kas yang bersifat piutang perusahaan berdasarkan bukti yang sesuai.
2. Membuat laporan, mencatat pengeluaran/pemasukan kas bank perusahaan yang bersifat piutang perusahaan berdasarkan bukti yang sesuai.
3. Membuat buku besar piutang perusahaan.

d) Urusan Hutang Dagang

Kepala Urusan Hutang Dagang mempunyai tugas yaitu:

1. Membuat laporan, mencatat pengeluaran/pemasukan kas yang bersifat hutang perusahaan berdasarkan bukti yang sesuai.
2. Membuat laporan, mencatat pengeluaran/pemasukan kas bank perusahaan yang bersifat hutang perusahaan berdasarkan bukti yang sesuai.
3. Membuat buku besar hutang perusahaan.

Berikut adalah struktur organisasi dari PT.KOSOEMA NANDA



**Gambar 3.1 Struktur Organisasi**

**Sumber: Tennesa Hendriar (2011)**

### 3.4 Variabel Penelitian

Cresswell (2014) variabel penelitian merujuk pada karakteristik ataupun atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau di observasi. Sekaran

(2017), variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau mampu merubah nilai. Sugiyono (2014) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

### **1. Variabel Independen**

Creswell (2014) merupakan variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi dan berefek pada outcome. Variabel ini juga dikenal dengan istilah variabel *treatment*, *manipulated*, *atecendent* atau *predictor*. Menurut Sekaran(2017) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif. Sugiyono (2014) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi salah satu sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

### **2. Variabel Dependen**

Creswell (2014) variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan pengaruh dari hasil variabel bebas. Menurut Sekaran (2017) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang sesuai dengan invetigasi. Sugiyono (2014) variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

### **3. Variabel Intervening**

Creswell (2014) variabel intervening berada diantara variabel bebas dan terikat, variabel ini memediasi pengaruh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sekaran(2017) berpendapat bahwa variabel intervening merupakan variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai mempengaruhi dari pada variabel terikat,

dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Tuckman dalam Sugiyono (2014) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.

Variabel ini sebagai variabel antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi timbulnya variabel dependen.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Secara operasional adalah mengartikan suatu konsep agar menjadikannya dapat diukur secara matematis dan dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Kemudian aspek tersebut diterjemahkan dalam elemen yang dapat diukur dan diamati sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep (Sekaran & Bougie, 2013). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ )**

Keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) suatu kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Jackson, *et al.* (2011), terdapat beberapa dimensi dan indikator pada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- a. Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja
  - 1) Mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi
  - 2) Mengkoordinasikan tim investigasi kecelakaan kerja
  - 3) Menganalisa hasil investigasi kecelakaan kerja yang terjadi

4) Membuat laporan kecelakaan kerja atas hasil investigasi

b. Pencegahan kecelakaan

1) Merancang lingkungan kerja dengan baik untuk meningkatkan keselamatan kerja

2) Penjagaan mesin-mesin kerja dengan pengecekan rutin

3) Penggunaan kaca mata, helm khusus atau pengaman yang lainnya

4) Adanya lampu peringatan bahaya

5) Menerapkan prinsip-prinsip ergonomis

6) Mengurangi sumber-sumber tekanan lingkungan, seperti panas, cahaya yang menyilaukan atau kebisingan

7) Adanya waktu istirahat kecil untuk karyawan, 10 hingga 30 detik setiap 30 menit

8) Bentuk dan ukuran alat serta fasilitas kerja disesuaikan dengan bentuk, ukuran tubuh karyawan seperti meja, kursi

9) Memberikan keleluasaan ruang gerak bagi tubuh sehingga dapat bergerak secara efisien

c. Pencegahan penyakit

1) Terdapat sarana kesehatan yang memadai di tempat kerja

2) Memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan

3) Mengkomunikasikan kesehatan kerja kepada setiap karyawan

d. Manajemen tekanan

1) Mengadakan pelatihan kesehatan kerja untuk setiap karyawan

2) Mengadakan seminar atau talkshow tentang kesehatan dengan mengundang pakar kesehatan sebagai pembicara

- 3) Mengelola kejenuhan karyawan
- e. Program kesehatan
- 1) Mengadakan kegiatan olahraga sebagai usaha untuk meningkatkan program kebugaran fisik
  - 2) Menyediakan asuransi kesehatan

## **2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Menurut Robbins (2002) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Menurut Robbins (2002) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
  - 1) Suhu
  - 2) Kebisingan
  - 3) Penerangan
  - 4) Mutu udara
  - 5) Ukuran ruang kerja
  - 6) Pengaturan ruang kerja
  - 7) Privasi
- b. Lingkungan kerja non fisik
  - 1) Hubungan kerja
  - 2) Kelompok lingkungan kerja

### 3. Kepuasan Kerja (Z)

Robbins (2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Robbins dalam Erliana (2018) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan kerja dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. Indikator-indikatornya meliputi:
  - 1) Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban atau tanggungjawab yang dipikul
  - 2) Gaji yang diterima diberikan secara adil
- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggungjawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Indikator-indikatornya meliputi:
  - 1) Karyawan puas dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan
  - 2) Karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap masalah saat bekerja
- c. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Indikator-indikatornya meliputi:
  - 1) Sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan

kinerja yang dilakukan

- 2) Promosi diberikan jika melaksanakan tugas dengan baik
  - 3) Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan perusahaan
- d. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Indikator-indikatornya meliputi :
- 1) Atasan memiliki rasa kepedulian yang tinggi
  - 2) Atasan memberikan kritik yang membangun terhadap karyawan dalam segala situasi
  - 3) Atasan memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam bekerja
- e. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara social mendukung tugas rekan kerja lainnya. Indikator-indikatornya meliputi:
- 1) Rekan kerja saling membantu ketika mengalami kesulitan
  - 2) Rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

#### **4. Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Maykel, *et al.*(2016) kinerja karyawan dapat meliputi elemen sebagai berikut:



a. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam bekerja terdiri atas :

- 1) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- 2) Penetapan target pekerjaan oleh karyawan
- 3) Bekerja sesuai dengan prosedur

b. Kualitas

Kualitas pekerjaan terdiri atas :

- 1) Ketelitian dalam pengerjaan
- 2) Disiplin kerja
- 3) Ketaatan dalam prosedur kerja
- 4) Dedikasi dalam bekerja
- 5) Mengikuti aturan –aturan

c. Ketepatan

Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai diisyarat, terdiri atas:

- 1) Bekerja secara konsisten
- 2) Handal dalam memberikan layanan
- 3) Bekerja dengan benar

d. Kehadiran ditempat kerja

Ketepatan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri atas:

- 1) Datang ke kantor tepat waktu
- 2) Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan oranglain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaanya, terdiri atas :

- 1) Dapat bekerja sama dengan semua orang
- 2) Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sekaran (2011) jenis pengumpulan data dibagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuisioner disebarkan melalui internet (Sekaran, 2011). Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner sebagai metode untuk mengumpulkan data responden.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011). Untuk jenis data sekunder, peneliti melakukan observasi serta situs web resmi perusahaan sebagai upaya untuk memperoleh sumber data berupa dokumentasi perusahaan.

Pengumpulan data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang terkait dengan perusahaan PT. Kusuma Nanda Putra yang berhubungan

dengan keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala Likert. Menurut (Sekaran, 2011) Skala likert di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 6 titik dengan susunan berikut: Bobot yang di gunakan dalam setiap pertanyaan yaitu:

**Tabel Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Amat Sangat Setuju (ASS)	6
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	2
Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)	1

Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan PT Kusuma Nanda Putra.

### **3.7 Populasi Dan Sampel**

#### **3.7.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2011). Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian adalah karyawan PT Kusuma Nanda Putra pada divisi tertentu. Jumlah keseluruhan karyawan yang ada pada departemen tersebut adalah 780 orang karyawan.

### 3.7.2 Sampel

Sedangkan sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut (Sekaran, 2011). Sampel pada penelitian ini ditujukan kepada karyawan pada PT. Kusuma Nanda Putra pada divisi tertentu. Maka sampel dalam penelitian ini adalah departemen produksi yang diambil dari 4 departemen yang berada pada PT. Kusuma Nanda Putra. Dari 780 orang karyawan yang berada pada departemen produksi, maka sampel dari penelitian ini berjumlah 265 orang karyawan yang dihitung dengan menggunakan teknik slovin.

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

Keterangan:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Populasi

$e$  = Tingkat ketepatan (presisi) 5% (0,05)

Maka sampel dari penelitian ini adalah  $n = 780 / (1 + 780(0,05)^2) = 264,40$  dibulatkan menjadi 265 responden.

### 3.7.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran (2006) pengambilan sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan mampu menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi.

Sementara dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *Purposive Sampling* yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja dibagian

produksi. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan 3 cara, yaitu:

- a. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan soal skor konstruk atau variabel
- b. Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk
- c. Uji dengan *Confirmatory Factor analysis*( CFA )

Rumus yang di gunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Pearson Product Moment* Sebagai berikut (Azwar, 2009:19):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xyz}$  = Koefisien Korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

$Y$  = Total Skor

$n$  = Jumlah Subyek

$\sum X$  = Jumlah skor X

$\sum Y$  = Jumlah skor Y

$\sum Z$  = Jumlah skor Z

Suatu instrument dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari  $r$  table dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai  $r$  tabel.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Dimana seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: dimana pengukurannya hanya sekali dari kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Penulis menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai

pilihan ‘ benar ‘ atau ‘ salah ‘, melakukan digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku.

Berikut adalah formula *Alpha Cronbach* (Riduwan, 2007)

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1) r}$$

Keterangan:

$\alpha$  : Koefisien reliabilitas alpha cronbach

k : Jumlah butir pertanyaan dalam skala

r : Rata – rata korelasi diantara butir pertanyaan

Untuk mengetahui alat ukur tersebut reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas nilai koefisien tersebut dari 0 hingga 1. Apabila semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan reliabel. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6 atau 60 % maka data tersebut reliabel.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara yang bisa digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal (Ghozali, 2013).

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Sementara dasar analisis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), sehingga akan diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013)

Sementara Metode analisis data ada dua, yaitu :

- a. Menurut Sekaran (2011), studi deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variable yang diteliti dalam suatu situasi.
- b. Analisis statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Menurut Sekaran (2011) statistik deskriptif yaitu statistik yang menggambarkan fenomena yang menarik perhatian.



### 3.10 Uji Statistik

#### 3.10.1 Analisis Regresi

Menurut Gujarati (dalam Ghozali 2013) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan / atau memprediksi rata – rata populasi atau nilai rata – rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Menurut Ghozali (2013) dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan pula arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random / stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probalistik. Variabel independen atau bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang).

Berikut merupakan jenis analisis linear:

##### 1. Regresi linear sederhana

Analisis linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

Z = Kepuasan kerja

e = Error

## 2. Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Oleh karena itu analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 variabel. Bentuk umum dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Keselamatan Kesehatan Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Z = Kepuasan kerja

e = Error

## 3. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012) Koefisien determinasi (R<sub>2</sub>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R<sub>2</sub> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

#### 4. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2013) uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol, atau

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Artinya adalah apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_A : \beta_i \neq 0$$

#### 3.10.2 Analisis Jalur (*Path Analize*)

Menurut Ghozali (2013) metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab – akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. *Level of significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5 % yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program *Excell*, dan SPSS.

Variabel penelitian:

$X_1$  = Keselamatan kesehatan kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Z = Kepuasan Kerja Karyawan

Y = Kinerja Karyawan

### 3.10.3 Diagram Jalur Dan Persamaan Struktural

Langkah pertama analisis jalur ialah hipotesis penelitian yang bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram yang disebut diagram jalur. Pada saat menggambarkan diagram jalur ada yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Hubungan antar variabel digambarkan oleh anak panah berkepala tunggal atau *single headed arrow* dan berkepala dua atau *double headed arrow*.
2. Panah berkepala satu menunjukkan pengaruh dari sebuah variabel eksogen terhadap sebuah variabel endogen. Misalkan:

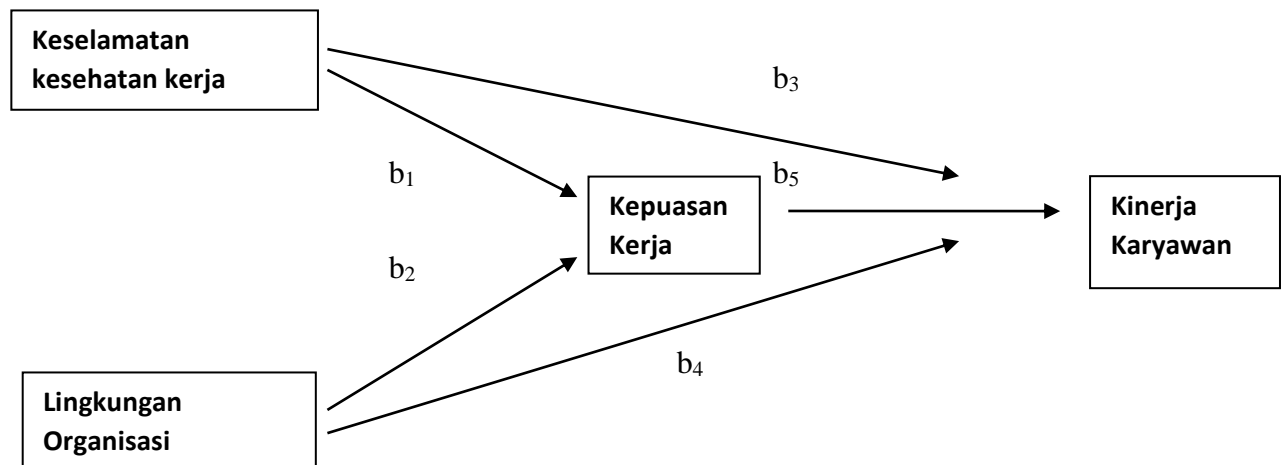
$$X_1 \rightarrow X_2$$

3. Panah berkepala dua menggambarkan hubungan korelatif antar variabel eksogen. Misalkan:

$$X_1 \leftrightarrow X_2$$

4. Tidak pernah seseorang bisa mengisolasi hubungan pengaruh secara murni artinya bahwa sesuatu kejadian banyak sekali yang mempengaruhinya, tetapi pada *conceptual framework* hanya dapat digambarkan beberapa pengaruh yang bisa diamati. Variabel lainnya yang tidak bisa digambarkan (tidak bisa diukur) diperlihatkan oleh suatu variabel tertentu yang disebut residu dan diberi simbol dengan e.

Berikut adalah bentuk diagram jalur:



**Gambar 3.2 Analisis Jalur**

Keterangan:

$X_1$  : Keselamatan kesehatan kerja

$X_2$  : Lingkungan kerja

$Z$  : Kepuasan Kerja

$Y$  : Kinerja Karyawan

$b_1$  : Koefisien pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

$b_2$  : Koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

$b_3$  : Koefisien pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

$b_4$  : Koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$b_5$  : Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = b_3X_3 + b_4X_4 + b_5Z$$

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan analisis data dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian ini dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan PT Kusuma Nanda Putra. Penelitian ini disebar sebanyak 265 kuesioner dengan jumlah populasi sebanyak 780. Perolehan kuesioner ini dapat dilihat dari lampiran rekapitulasi data. Setelah semua data terkumpul kemudian data tersebut di edit dan di tabulasikan, untuk kemudian selanjutnya di analisis menggunakan bantuan program statistik komputer *SPSS 21 for window*.

#### **4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **4.1.1. Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dihitung dari setiap item variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data yang diambil sebanyak 265 responden selanjutnya diolah melalui *SPSS 21 for Windows*. Distribusi pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel**

No	Variabel	Jumlah
1	Keselamatan kesehatan kerja (X <sub>1</sub> )	19
2	Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	14
3	Kepuasan Kerja (Z)	12
4	Kinerja (Y)	16
	<b>Total</b>	61

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 1, hal. 179)

Perhitungan Validitas di dasarkan pada perbandingan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel} = (df=N-2, 265-2=263 \text{ pada } \alpha=0,05)$ . Bila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka pertanyaan dianggap valid.

**a. Keselamatan kesehatan kerja(Variabel X<sub>1</sub>)**

Instrumen penelitian mengenai keselamatan kesehatan kerjaberjumlah 19 item pertanyaan dengan responden sebanyak 265 karyawan yang bekerja pada PT Kusuma Nanda Putra dan diuji menggunakan program SPSS. Berikut merupakan perhitungannya:

**Tabel 4.2**Hasil Uji Validitas keselamatan kesehatan kerja (X<sub>1</sub>)

Item	Rhitung	Keterangan
Item 1	0.760	Valid
Item 2	0.658	Valid
Item 3	0.616	Valid
Item 4	0.699	Valid
Item 5	0.801	Valid
Item 6	0.744	Valid
Item 7	0.754	Valid
Item 8	0.735	Valid
Item 9	0.612	Valid
Item 10	0.686	Valid
Item 11	0.717	Valid
Item 12	0.743	Valid
Item 13	0.818	Valid
Item 14	0.751	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

Item 15	0.788	Valid
Item 16	0.762	Valid
Item 17	0.675	Valid
Item 18	0.812	Valid
Item 19	0.561	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 3, hal. 203)

Hasil uji validitas pada variabel keselamatan kesehatan kerja yang terdiri dari 19 item pertanyaan diperoleh masing – masing item memiliki r hitung diatas r tabel (0,120). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa seluruh item dikatakan valid. Artinya, seluruh item pada variabel keselamatan kesehatan kerja layak digunakan untuk mengukur variabel keselamatan kesehatan kerja. Pada analisis selanjutnya seluruh item variabel ini dapat digunakan untuk analisis.

b. Lingkungan kerja(Variabel  $X_2$ )

Instrumen penelitian mengenai lingkungan kerja berjumlah 14 item pertanyaan dengan responden sebanyak 265 karyawan yang bekerja pada PT Kusuma Nanda Putra dan diuji menggunakan program SPSS. Berikut merupakan perhitungannya:

**Tabel 4.3** Hasil Uji Validitas lingkungan kerja ( $X_2$ )

<b>Item</b>	<b>rhitung</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.674	Valid
Item 2	0.720	Valid
Item 3	0.763	Valid
Item 4	0.799	Valid
Item 5	0.667	Valid
Item 6	0.626	Valid
Item 7	0.664	Valid
Item 8	0.636	Valid
Item 9	0.713	Valid
Item 10	0.734	Valid
Item 11	0.653	Valid



Lanjutan Tabel 4.3

Item 12	0.670	Valid
Item 13	0.684	Valid
Item 14	0.733	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 3, hal. 205)

Hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 14 item pertanyaan diperoleh masing – masing item memiliki  $r$  hitung diatas  $r$  tabel (0,120). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa seluruh item dikatakan valid. Artinya, seluruh item pada variabel lingkungan kerja layak digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Pada analisis selanjutnya seluruh item variabel ini dapat digunakan untuk analisis.

c. Kepuasan kerja(Variabel Z)

Instrumen penelitian mengenai kepuasan kerja berjumlah 12 item pertanyaan dengan responden sebanyak 265 karyawan yang bekerja pada PT Kusuma Nanda Putra dan diuji menggunakan program SPSS. Berikut merupakan perhitungannya:

**Tabel 4.4** Hasil Uji Validitas kepuasan kerja (Z)

Item	Rhitung	Keterangan
Item 1	0.791	Valid
Item 2	0.781	Valid
Item 3	0.684	Valid
Item 4	0.712	Valid
Item 5	0.783	Valid
Item 6	0.778	Valid
Item 7	0.733	Valid
Item 8	0.793	Valid
Item 9	0.672	Valid
Item 10	0.785	Valid
Item 11	0.744	Valid
Item 12	0.709	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 3, hal. 207)

Hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 12 item pertanyaan diperoleh masing – masing item memiliki r hitung diatas r tabel (0,120). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa seluruh item dikatakan valid. Artinya, seluruh item pada variabel kepuasan kerja layak digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Pada analisis selanjutnya seluruh item variabel ini dapat digunakan untuk analisis.

d. Kinerja(Variabel Y)

Instrumen penelitian mengenai kinerja berjumlah 16 item pertanyaan dengan responden sebanyak 265 karyawan yang bekerja pada PT Kusuma Nanda Putra dan diuji menggunakan program SPSS. Berikut merupakan perhitungannya:

**Tabel 4.5** Hasil Uji Validitas kinerja (Y)

<b>Item</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.805	Valid
Item 2	0.700	Valid
Item 3	0.856	Valid
Item 4	0.833	Valid
Item 5	0.760	Valid
Item 6	0.813	Valid
Item 7	0.853	Valid
Item 8	0.848	Valid
Item 9	0.886	Valid
Item 10	0.740	Valid
Item 11	0.872	Valid
Item 12	0.704	Valid
Item 13	0.831	Valid
Item 14	0.658	Valid
Item 15	0.848	Valid
Item 16	0.767	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 3, hal. 209)

Hasil uji validitas pada variabel kinerja yang terdiri dari 16 item pertanyaan diperoleh masing – masing item memiliki r hitung diatas r tabel (0,120). Oleh

karena itu, dapat diartikan bahwa seluruh item dikatakan valid. Artinya, seluruh item pada variabel kinerja layak digunakan untuk mengukur variabel kinerja. Pada analisis selanjutnya seluruh item variabel ini dapat digunakan untuk analisis.

#### 4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini digunakan untuk menguji apakah alat ukur memiliki konsistensi atau tidak. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60.

**Tabel 4.6** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja	0,948	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,927	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,961	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 4, hal. 212)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel diatas 0,60 atau 60%. Sehingga dapat diartikan bahwa masing – masing variabel pada kuisisioner memiliki konsistensi sebagai alat ukur. Maka item – item pertanyaan kuisisioner pada variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel.

## 4.2. Hasil Analisis Deskriptif

### 4.2.1. Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	113	42.6
2	Perempuan	152	57.4
	<b>Total</b>	265	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 214)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki yakni sebanyak 113 orang atau 42,6 persen dan perempuan sebanyak 152 orang atau 57,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa perbandingan karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan sangat menonjol karena karyawan perempuan sangat mendominasi jumlah karyawan yang ada pada PT Kusuma Nanda Putra.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan usia responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentasi
1	Kurang dari 20	15	5.7
2	21 – 25	34	12.8
3	26 – 30	36	13.6
4	31 – 35	57	21.5
5	36 – 40	78	29.4
6	41 – 45	25	9.4
7	46 – 50	11	4.2
8	Lebih dari 50	9	3.4

Lanjutan Tabel 4.8

	Total	265	100
--	-------	-----	-----

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 214)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa dari 265 karyawan penelitian ini 12 atau 12.8 persen berusia 21 – 25 tahun, 13 atau 13.6 persen berusia 26 – 30 tahun, 21 atau 21.5 persen berusia 31 – 35 tahun, 29 atau 29.4 persen berusia 36 – 40 tahun, 9 atau 9.4 persen berusia 41 – 45 tahun, 4 atau 4.2 persen berusia 46 – 50 tahun. Hal ini menunjukkan responden penelitian lebih banyak berusia 36 – 40 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan lama bekerja responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	Kurang dari 5	96	36.2
2	6 – 10	94	35.5
3	11 – 15	49	18.5
4	16 – 20	15	5.7
5	21 – 25	9	3.4
6	26 – 30	2	8
7	Lebih dari 31	0	0
	Total	265	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 215)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 96 atau 36,2 persen, masa kerja 6 – 10 tahun

sebanyak 94 atau 35,5 persen, masa kerja 11 – 15 sebanyak 49 atau 18,5 persen, masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 15 atau 5,7 persen, masa kerja 21 – 25 tahun sebanyak 9 atau 3,4 persen, masa kerja 26 – 30 tahun sebanyak 2 atau 8 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi pada penelitian ini sesuai dengan masa kerja adalah karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yang bekerja pada PT. Kusuma Nanda Putra.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan status responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.10

**Tabel 4.10**Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	Presentase
1	Menikah	196	75.1
2	Belum Menikah	69	24.9
	Total	265	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018(Lampiran 5, hal. 214)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, jumlah karyawan yang berstatus menikah sebesar 196 atau 75,1 persen dan karyawan berstatus belum menikah sebesar 69 atau 24,9 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa status karyawan yang ada pada PT. Kusuma Nanda Putra secara keseluruhan berstatus menikah.

#### 4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui skor jawaban pada masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel tersebut. Dengan berpedoman

pada nilai minimum dan maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{6-1}{6} = 0,83$$

**Tabel 4.11**Interval Skala

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
1,00 s/d 1,83	Amat Sangat Rendah
1,83 s/d 2,66	Sangat Rendah
2,67 s/d 3,49	Rendah
3,50 s/d 4,32	Sedang
4,33 s/d 5,15	Sangat Tinggi
5,16 s/d 6,00	Amat Sangat Tinggi

1. Variabel keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel keselamatan kesehatan kerja diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12** Analisis Deskriptif Variabel keselamatan kesehatan kerja

NO	PERTANYAAN	N	Mean	Kriteria
<b>Mengawasi tingkat keselamatan kesehatan kerja</b>				
1.	Perusahaan mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi	265	4.550	Tinggi
2.	Perusahaan membuat tim investigasi untuk menyelidiki kecelakaan kerja	265	4.430	Tinggi
3.	Perusahaan menganalisa hasil investigasi kecelakaan kerja yang terjadi	265	4.369	Tinggi
4.	Perusahaan membuat laporan kecelakaan kerja atas hasil investigasi	265	4.396	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>4.436</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Pencegahan kecelakaan</b>				
1.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan pengecekan mesin-mesin kerja secara rutin	265	4.656	Tinggi
2.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan penggunaan alat pengaman seperti kaca mata kerja, helm khusus, masker	265	4.528	Tinggi
3.	Perusahaan menggunakan lampu tanda peringatan bahaya kebakaran	265	4.607	Tinggi
4.	Perusahaan mengurangi sumber tekanan lingkungan seperti kebisingan, tingkat pencahayaan, ruangan yang panas	265	4.369	Tinggi
5.	Perusahaan memberikan waktu istirahat kecil untuk karyawan, 10 hingga 30 detik setiap 30 menit	265	3.728	Sedang
6.	Perusahaan mendesain alat serta fasilitas kerja (seperti, meja, kursi) disesuaikan dengan bentuk, ukuran tubuh karyawan	265	3.698	Sedang
7.	Memberikan keleluasaan ruang gerak bagi tubuh sehingga dapat bergerak secara efisien	265	4.203	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>4.255</b>	<b>Sedang</b>
<b>Pencegahan penyakit</b>				
1.	Terdapat sarana kesehatan yang memadai di tempat saya bekerja	265	4.645	Tinggi
2.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	265	4.766	Tinggi
3.	Perusahaan memberikan arahan mengenai kesehatan kerja kepada para karyawan	265	4.543	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>4.654</b>	<b>Tinggi</b>
1.	Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja untuk para karyawan	265	4.105	Sedang
2.	Perusahaan mengadakan seminar tentang kesehatan dengan mengundang pakar kesehatan sebagai pembicara	265	3.992	Sedang
3.	Perusahaan mengadakan acara <i>family gathering</i> untuk seluruh karyawan sebagai strategi efektif lain dalam kejenuhan kerja	265	4.094	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>4.063</b>	<b>Sedang</b>
<b>Program kesehatan</b>				



Lanjutan Tabel 4.12

1.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk para karyawan	265	4.8	Tinggi
2.	Perusahaan mengadakan kegiatan olahraga sebagai usaha untuk meningkatkan program kebugaran fisik	265	4.452	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	265	4.626	Tinggi
	<b>Rata-rata keseluruhan</b>	265	4.406	Tinggi

Sumber: Data diolah yang diolah tahun 2018 (Lampiran 2, hal. 187)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 265 orang responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 4,406 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden tinggi dengan indikator yang tertuang dalam variabel keselamatan kesehatan kerja yang meliputi mengawasi tingkat keselamatan kesehatan kerja, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan diketahui bahwa dimensi tertinggi adalah pencegahan penyakit dengan rata-rata 4,654 (tinggi). Maka dapat diartikan bahwa dimensi pencegahan penyakit adalah dimensi yang paling baik nilainya dari variabel keselamatan kesehatan kerja untuk karyawan PT Kusuma Nanda Putra dan penilaian responden tertinggi terdapat pada keselamatan kesehatan kerja adalah pada dimensi pencegahan penyakit sebesar 4,766 dan nilai terendah adalah pada indikator pencegahan kecelakaan yakni sebesar 3,698. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel Keselamatan kesehatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13

**Tabel 4.13** Hasil Analisis Frekuensi Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	1-20	Amat Sangat Rendah	0	0
2	21-40	Sangat Rendah	0	0
3	41-60	Rendah	2	0.75
4	61-80	Sedang	129	48.68
5	81-100	Sangat Tinggi	110	41.51
6	101-120	Amat Sangat Tinggi	24	9.06
Jumlah			265	100

Sumber: Data diolah yang diolah tahun 2018 (Lampiran 2, hal. 191)

Dari Tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel keselamatan kesehatan kerja yang paling dominan adalah kategori “Sedang”, yaitu sebanyak 129 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi keselamatan kesehatan kerja dengan kategori “Rendah” adalah 2 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki frekuensi keselamatan kesehatan kerja dengan kategori “Sangat Tinggi” adalah 110 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi keselamatan kesehatan kerja dengan kategori “Amat Sangat Tinggi” adalah 24 orang.

## 2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14** Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	PERTANYAAN	N	Mean	Kriteria
<b>Lingkungan kerja fisik</b>				
1	Suhu udara di tempat kerja saya sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	265	3.856	Sedang
2	Tidak adasuaru yang mengganggu di dalam ruangan kerja saya sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	265	3.433	Rendah
3	Penerangan lampu di tempat kerja saya sudah merata sehingga membuat nyaman dalam bekerja	265	4.158	Sedang
4	Penataan tata cahaya ditempat kerja saya sudah baik sehingga memperlancar aktivitas kerja saya	265	4.158	Sedang
5	Mutu udara di tempat kerja sudah baik sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja	265	3.690	Sedang
6	Ruangan kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup luas untuk mendukung aktivitas kerja	265	4.075	Sedang
7	Pengaturan ruang kerja saya sudah sesuai dengan lokasi kerja	265	4.015	Sedang
8	Pengaturan ruang kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja	265	3.977	Sedang
9	Desain ruangan kerja saya memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja	265	3.920	Sedang

Lanjutan Tabel 4.13

	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>3.920</b>	<b>Sedang</b>
<b>Lingkungan kerja nonfisik</b>				
1.	Atasan saya mampu berinteraksi dengan baik terhadap semua karyawan	<b>265</b>	<b>4.230</b>	<b>Sedang</b>
2.	Bawahan saya mampu berinteraksi dengan baik terhadap rekan kerja	<b>265</b>	<b>4.260</b>	<b>Sedang</b>
3.	Rekan kerja saya mampu berinteraksi dengan baik di lingkungan kerja	<b>265</b>	<b>4.316</b>	<b>Sedang</b>
4.	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim	<b>265</b>	<b>4.411</b>	<b>Tinggi</b>
5.	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan	<b>265</b>	<b>4.328</b>	<b>Sedang</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>4.309</b>	<b>Sedang</b>
	<b>Rata-rata keseluruhan</b>	<b>265</b>	<b>4.114</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data diolah yang diolah tahun 2018 (Lampiran 2, hal. 191)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 265 orang responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 4,114 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden sedang dengan indikator yang tertuang dalam variabel lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Diketahui bahwa dimensi tertinggi adalah lingkungan kerja non fisik dengan rata-rata 4,309 (sedang). Maka dapat diartikan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik adalah dimensi yang paling baik nilainya dari variabel lingkungan kerja untuk karyawan PT Kusuma Nanda Putra dan penilaian responden tertinggi terdapat pada lingkungan kerja adalah pada dimensi lingkungan kerja non fisik sebesar 4,411 dan nilai terendah adalah pada indikator lingkungan kerja fisik yakni sebesar 3,433. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.15

**Tabel 4.15** Hasil Analisis Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	1-14	Amat Sangat Rendah	0	0
2	15-28	Sangat Rendah	3	1.13
3	29-42	Rendah	9	3.40
4	43-56	Sedang	152	57.36
5	57-70	Sangat Tinggi	89	33.58
6	71-84	Amat Sangat Tinggi	12	4.53
Jumlah			265	100

Sumber: Data diolah yang diolah tahun 2018 (Lampiran 2, hal. 191)

Dari Tabel 4.15 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel lingkungan kerja yang paling dominan adalah kategori “Sedang”, yaitu sebanyak 152 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi lingkungan kerja dengan kategori “Rendah” adalah 9 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki frekuensi lingkungan kerja dengan kategori “Sangat Tinggi” adalah 89 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi keselamatan kesehatan kerja dengan kategori “Amat Sangat Tinggi” adalah 12 orang.

### 3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.16** Analisis Deskriptif Variabel kepuasan kerja

No	PERTANYAAN	N	Mean	Kriteria
<b>A.</b>	<b>Gaji</b>			
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggungjawab yang saya kerjakan	265	4.128	Sedang
2.	Gaji yang saya terima diberikan secara adil	265	4.120	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	265	4.124	Sedang
<b>B.</b>	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>			
1.	Saya merasa puas dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan	265	4.105	Sedang
2.	Saya diberikan kesempatan untuk bertanggungjawab terhadap masalah saat bekerja	265	4.249	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	265	4.177	Sedang
<b>C.</b>	<b>Promosi</b>			

Lanjutan Tabel 4.16

1.	Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan	265	4.128	Sedang
2.	Perusahaan memberikan promosi jika karyawan melaksanakan tugas dengan baik	265	4.218	Sedang
3.	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di perusahaan tempat saya bekerja	265	4.037	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>4.127</b>	<b>Sedang</b>
<b>D.</b>	<b>Sikap atasan</b>			
1.	Atasan saya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap karyawan	265	4.230	Sedang
2.	Atasan saya memberikan kritik yang membangun terhadap saya dalam segala situasi	265	4.230	Sedang
3.	Atasan saya memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam bekerja	265	4.358	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>4.272</b>	<b>Sedang</b>
<b>E.</b>	<b>Rekan kerja</b>			
1.	Rekan kerja saya saling membantu ketika mengalami kesulitan pekerjaan	265	4.396	Tinggi
2.	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja	265	4.430	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>265</b>	<b>4.413</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Rata-rata keseluruhan</b>	<b>265</b>	<b>4.222</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data diolah yang diolah tahun 2018 (Lampiran 2, hal. 195)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 265 orang responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 4,222 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan indikator yang tertuang dalam variabel kepuasan kerja yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap atasan dan rekan kerja. Diketahui bahwa dimensi tertinggi adalah rekan kerja dengan rata-rata 4,413 (tinggi). Maka dapat diartikan bahwa dimensi rekan kerja adalah dimensi yang paling baik nilainya dari variabel kepuasan kerja untuk karyawan PT Kusuma Nanda Putra dan penilaian responden tertinggi terdapat pada kepuasan kerja adalah pada dimensi rekan kerja sebesar 4,430 dan nilai terendah adalah pada indikator promosi yakni sebesar 4,037. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.1

**Tabel 4.17** Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	1-12	Amat Sangat Rendah	0	0
2	13-24	Sangat Rendah	0	0
3	25-36	Rendah	2	0.75
4	37-48	Sedang	158	59.62
5	49-60	Sangat Tinggi	82	30.95
6	61-72	Amat Sangat Tinggi	23	8.68
Jumlah			265	100

Sumber: Data diolah yang diolah tahun 2018 (Lampiran 2, hal. 191)

Dari Tabel 4.17 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kepuasan kerja yang paling dominan adalah kategori “Sedang”, yaitu sebanyak 158 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi kepuasan kerja dengan kategori “Rendah” adalah 2 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki frekuensi kepuasan kerja dengan kategori “Sangat Tinggi” adalah 82 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi kepuasan kerja dengan kategori “Amat Sangat Tinggi” adalah 23 orang.

#### 4. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel kinerja, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.18** Analisis Deskriptif Variabel kinerja

No	PERTANYAAN	N	Mean	Kategori
<b>A. Kuantitas</b>				
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang di tetapkan perusahaan	265	4.301	Sedang
2.	Saya mampu memenuhi target pekerjaan	265	4.271	Sedang
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur	265	4.392	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	265	4.321	Sedang
<b>B. Kualitas</b>				
1.	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan saya	265	4.347	Tinggi
2.	Saya disiplin dalam bekerja	265	4.384	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.18

3.	Saya mentaati prosedur kerja yang ada di dalam perusahaan	265	4.369	Tinggi
4.	Saya memiliki dedikasi dalam bekerja	265	4.305	Sedang
5.	Saya mengikuti aturan-aturan yang ada dalam perusahaan	265	4.392	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	265	4.359	Tinggi
<b>C. Ketepatan</b>				
1.	Saya mampu bekerja secara konsisten	265	4.313	Sedang
2.	Saya handal dalam memberikan layanan	265	4.041	Sedang
3.	Saya mampu bekerja dengan benar	265	4.286	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	265	4.213	Sedang
<b>D. Kehadiran di tempat kerja</b>				
	Saya datang ke kantor tepat waktu	265	4.407	Tinggi
2.	Saya selalu di kantor setiap jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	265	4.339	Tinggi
3.	Saya pulang dari kantor tepat waktu	265	4.305	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	265	4.350	Tinggi
<b>E. Kemampuan bekerja sama</b>				
1.	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain	265	4.422	Tinggi
2.	Saya lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan dengan bekerja sendiri	265	4.388	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	265	4.405	Tinggi
	<b>Rata-rata keseluruhan</b>	265	4.329	Sedang

Sumber: Data diolah yang diolah tahun 2018 (Lampiran 2, hal. 199)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 265 orang responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 4,329 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan indikator yang tertuang dalam variabel kinerja yang meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran ditempat kerja, dan kemampuan bekerja sama. Diketahui bahwa dimensi tertinggi adalah kemampuan bekerja sama dengan rata-rata 4,405 (tinggi). Maka dapat diartikan bahwa dimensi kemampuan bekerja sama adalah dimensi yang paling baik nilainya dari variabel kinerja untuk karyawan PT Kusuma Nanda Putra dan penilaian responden tertinggi terdapat pada kinerja karyawan adalah pada dimensi

kemampuan bekerja sama sebesar 4,422 dan nilai terendah adalah pada indikator kuantitas yakni sebesar 3,271. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.19

**Tabel 4.19** Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	1-16	Amat Sangat Rendah	0	0
2	17-32	Sangat Rendah	0	0
3	33-48	Rendah	2	0.75
4	49-64	Sedang	128	48.30
5	65-80	Sangat Tinggi	100	37.74
6	81-96	Amat Sangat Tinggi	35	13.21
Jumlah			265	100

Sumber: Data diolah yang diolah tahun 2018 (Lampiran 2, hal. 191)

Dari Tabel 4.19 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kinerja karyawan yang paling dominan adalah kategori “Sedang”, yaitu sebanyak 128 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi kinerja karyawan dengan kategori “Rendah” adalah 2 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki frekuensi kinerja karyawan dengan kategori “Sangat Tinggi” adalah 100 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi kinerja karyawan dengan kategori “Amat Sangat Tinggi” adalah 35 orang.

### 4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dijelaskan bahwa ada dua macam cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji kenormalan data maka dilakukan dengan menggunakan harga Z dari Kolmogrov-Smirnov. Menurut (Sugiyono, 2014) pengujian Kolmogrov-Smirnov dapat dilakukan untuk menguji apakah data residual terdistribusi



secara normal. Asumsi data yang mempunyai distribusi secara normal apabila harga Z Kolmogrov-Smirnov menghasilkan taraf signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5%.

**Tabel 4.16** Hasil Analisis Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai Z hitung	Signifikan	Keterangan
Model 1 $X_1, X_2 \rightarrow Y$	1.354	0.051	Normal
Model 2 $X_1, X_2 \rightarrow Z$	1.295	0.070	Normal
Model 3 $Z \rightarrow Y$	1.321	0.061	Normal

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 216)

Keterangan:

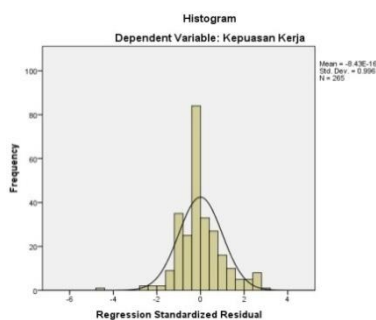
$X_1$  : Keselamatan kesehatan kerja

$X_2$  : Lingkungan kerja

Z : Kepuasan kerja

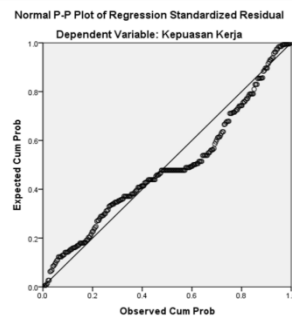
Y : Kinerja

Berdasarkan hasil uji normalitas yang diperoleh dari masing – masing residual pada setiap model regresi memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal. Uji normalitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal p-p plot. Berikut adalah gambar uji normalitas.



**Gambar 4.1:** Histogram Residual  $X_1, X_2 \rightarrow Z$

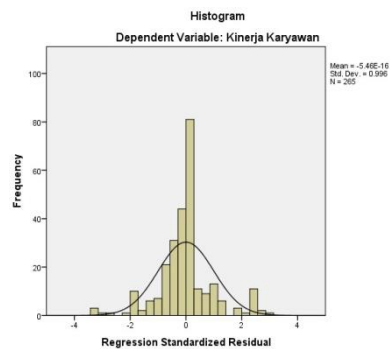
Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal 216)



**Gambar 4.2: Normal P-P Plot Residual  $X_1, X_2 \rightarrow Z$**

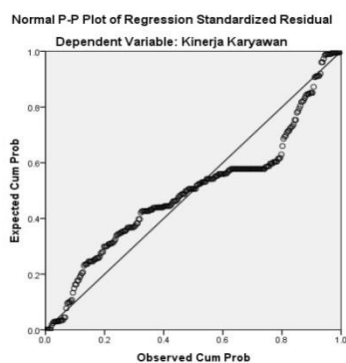
Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal.217)

Hasil analisis kurva tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi 1, sehingga ini dapat kita simpulkan data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji asumsi normalitas ini terpenuhi.



**Gambar 4.3: Histogram Residual  $X_1, X_2 \rightarrow Y$**

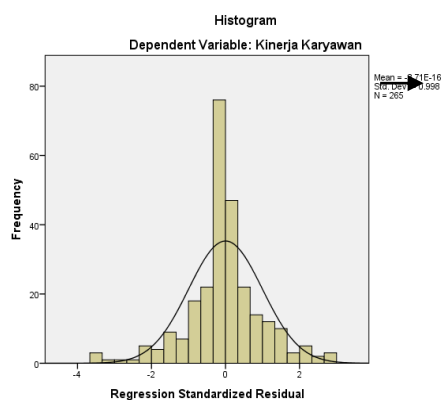
Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 217)



**Gambar 4.4: Normal P-P Plot Residual  $X_1, X_2 \rightarrow Y$**

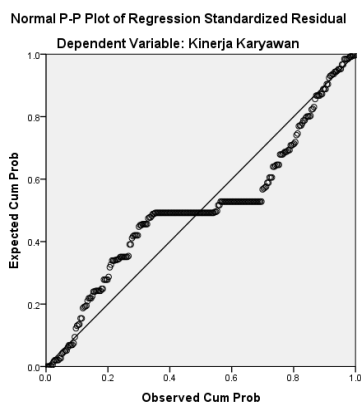
Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 218)

Hasil analisis kurva tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi 2, sehingga ini dapat kita simpulkan data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji asumsi normalitas ini terpenuhi.



**Gambar 4.5: Histogram Residual  $Z \rightarrow Y$**

Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 218)



**Gambar 4.6: Normal P-P Plot Residual  $Z \rightarrow Y$**

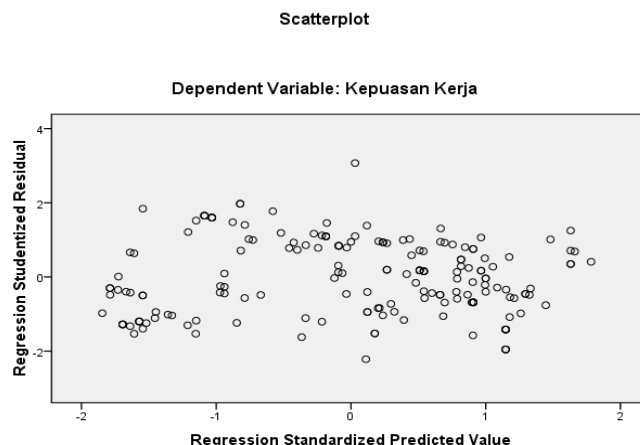
Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 219)

Hasil analisis kurva tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi 3, sehingga ini dapat kita simpulkan data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji asumsi normalitas ini terpenuhi.

#### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### **Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

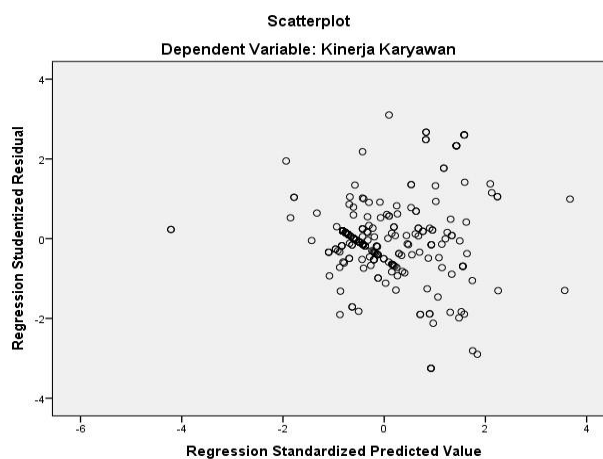


**Gambar 4.7: Grafik Scatterplott X1, X2 → Z**

Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 220)

Dari gambar 4.7 di atas uji heteroskedastisitas pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat dikatakan Uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

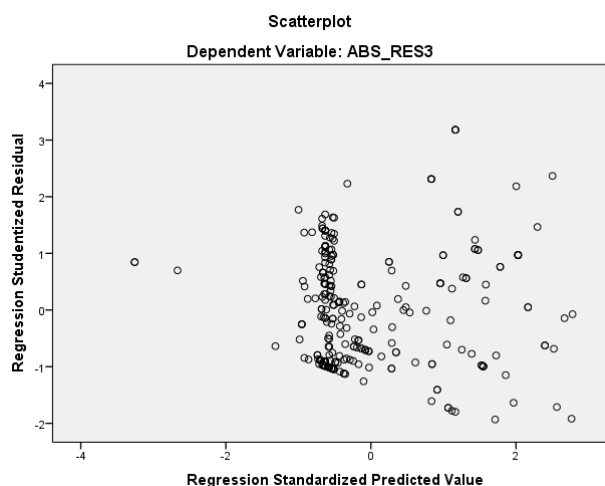


**Gambar 4.8: Grafik Scatterplot X1, X2 → Y**

Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 221)

Dari gambar 4.8 di atas uji heteroskedastisitas pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat dikatakan Uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja



**Gambar 4.9: Grafik Scatterplot Z → Y**

Sumber: data yang diolah tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 221)

Dari gambar 4.9 diatas dapat disimpulkan uji heteroskedastisitas pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karna tidak ditemukan pola yang jelas serta titiktitik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 ( $>0,1$ ) dan VIF yang kurang dari 10 (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Model regresi</b>	<b>Variabel</b>	<b><i>Tolerance</i></b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	Keselamatan kesehatan kerja	0,885	1.130	Non multikolinieritas
	Lingkungan kerja	0,885	1.130	Non multikolinieritas
$X_1, X_2 \rightarrow Z$	Keselamatan kesehatan kerja	0,885	1.130	Non multikolinieritas
	Lingkungan kerja	0,885	1.130	Non multikolinieritas
$Z \rightarrow Y$	Kepuasan kerja	1.000	1.000	Non Multikolinieritas

Sumber : Data yang diolah pada tahun 2018 (Lampiran 6, hal. 219)

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas menunjukkan pada setiap model regresi pada masing – masing variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi sehingga antar variabel independen tidak terdapat hubungan.

#### 4.4. Analisis Statistik

##### 4.4.1. Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

#### 1. Hasil Analisis Regresi Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji regresi linear berganda keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.18** Hasil Analisis Regresi Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.050	.217		4.830	.000
	X1	.476	.043	.532	11.138	.000
	X2	.295	.048	.292	6.109	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 7 hal. 223)

##### 1) Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 21* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 1,050 + 0,476 X_1 + 0,295 X_2$$



Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Keselamatan kesehatan kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta pada model regresi yaitu 1,050 (nilai konstanta positif). Artinya, jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 1,050
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,476. Artinya variabel X<sub>1</sub> memiliki arah pengaruh yang positif. Yaitu jika terjadi kenaikan satu satuan variabel keselamatan kesehatan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,476 satuan
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,295. Artinya variabel X<sub>2</sub> memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan satu satuan variabel pada lingkungan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,295 satuan.
- d. Uji t

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial).

- a) Pengujian hipotesis 1

- 1) Hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan

2) Kriteria

Jika tingkat signifikan penelitian  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

Jika tingkat signifikan penelitian  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi “Di duga terdapat pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

b) Pengujian hipotesis 2

1) Hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikansi dari variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikansi dari variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

## 2) Kriteria

Jika tingkat signifikan penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima

Jika tingkat signifikan penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## 3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja” **terbukti**.

## 5) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.19** Hasil  $R^2$  (Koefisien Determinasi) Keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.482	.479	.40771

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Z$

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 7, hal 223)

Berdasarkan 4.19 diatas,  $R^2 = 47,9$  persen Ini artinya bahwa variabel Keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki kontribusi sebesar 47,9 persen terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Z$ ) dan 52,1 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel  $X_1$  dan  $X_2$ .

## 2. Hasil Analisis Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil dari uji regresi linear berganda keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.20** Hasil Regresi Linear Berganda Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.935	.222		4.216	.000
	X1	.361	.044	.404	8.274	.000
	X2	.422	.049	.417	8.558	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah, 2018 (Lampiran 7, hal 224)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 21* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,935 + 0,361 X_1 + 0,422 X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja

X<sub>1</sub> : Keselamatan kesehatan kerja

X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja

X<sub>n</sub> : Variabel bebas ke..n

a : Konstanta

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta pada model regresi yaitu 0,935 (nilai konstanta positif). Artinya, jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,935.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,361. Artinya variabel  $X_2$  memiliki pengaruh yang positif. Yaitu jika terjadi kenaikan satu satuan variabel keselamatan hatan kesehatan kerja, kerja maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,361 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  sebesar 0,422 artinya variabel  $X_2$  memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,422 satuan.
- d. Uji t

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial).

a) Pengujian hipotesis 3

1) Hipotesis:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a$  : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

## 2) Kriteria

Jika tingkat signnifikan penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika tingkat signifikan penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## 3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Di duga terdapat pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti.**

## b) Pengujian hipotesis 4

## 1) Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a$  : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## 2) Kriteria

Jika tingkat signnifikan penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika tingkat signifikan penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## 3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi “Di duga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

## 5) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.21** Hasil  $R^2$  (Koefisien Determinasi) Keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.457	.41596

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Z

Sumber: data primer diolah, 2018 (Lampiran 7, hal 224)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas,  $R^2 = 45,7$  persen. ini artinya bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi sebesar 45,7 persen terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 54,3 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel  $X_1$  dan  $X_2$ .

### 3. Hasil analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji regresi linear berganda kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.22** Hasil analisis regresi linear berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.480	.208		7.118	.000
	Z	.635	.048	.635	13.326	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah,2018 (Lampiran 7 hal 224)

$$\text{Model } Y = 1,480 + 0,635 Z$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik computer SPSS 21 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,480 + 0,635 Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta pada model regresi yaitu 1,480 (nilai konstanta positif). Artinya, jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1.480.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Z sebesar 0,635. Artinya, variabel Z memiliki arah pengaruh yang positif. Yaitu jika terjadi kenaikan satu



satuan variabel keselamatan kesehatan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,635 satuan.

c. Uji t

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial).

a) Pengujian hipotesis 5

1) Hipotesis

H<sub>0</sub> : tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>a</sub> : diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2) Kriteria

Jika tingkat signifikan penelitian  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

Jika tingkat signifikan penelitian  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh

signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”. **terbukti.**

#### 5) Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 4.23** Hasil R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.401	.43681

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

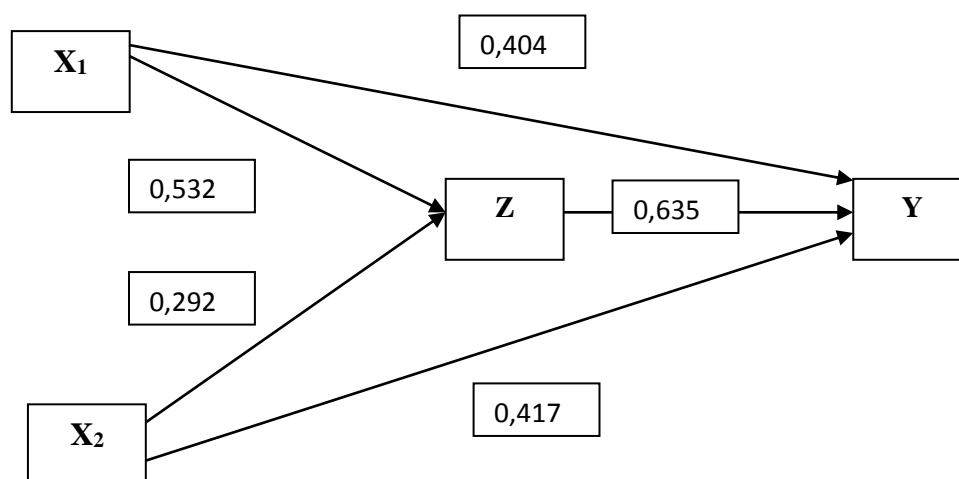
Sumber: data primer diolah, 2018 (Lampiran 7, hal 225)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, R<sup>2</sup> = 40,1 persen. Ini artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 40,1 persen terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 59,9 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Z.

#### 4.4.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghazali (2013) metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab – akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk

dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. *Level of significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5 % yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program *Excell*, dan *SPSS*. Untuk mengetahui nilai koefisien beta analisis dapat dilihat pada Tabel 4.19 dimana nilai koefisien beta keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,532 dan lingkungan kerja sebesar 0,292. Pada Tabel 4.20 dimana nilai koefisien beta keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404 dan lingkungan kerja sebesar 0,417. Serta Tabel 4.21 dimana nilai koefisien beta kepuasan kerja sebesar 0,635.



**Gambar 4.10: Analisis Jalur**

Sumber: data primer diolah, 2018 (Lampiran 7, hal 223)

## 1. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_1 \longrightarrow Z = 0,532$$

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_2 \longrightarrow Z = 0,292$$

- c. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_1 \longrightarrow Y = 0,404$$

- d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_2 \longrightarrow Y = 0,417$$

- e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$Z \longrightarrow Y = 0,635$$

## 2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,532 \times 0,635) = 0,337$$

- b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,292 \times 0,635) = 0,185$$

Berikut adalah tabel hasil dari analisis jalur:

**Tabel 4.24** Hasil Analisis Jalur

No	Hipotesis	Simbol	Nilai
1.	Pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja	$X_1 \rightarrow Z$	0,532
2.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	$X_2 \rightarrow Z$	0,292
3.	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	$X_1 \rightarrow Y$	0,404
4.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	$X_2 \rightarrow Y$	0,417
5.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	$Z \rightarrow Y$	0,635
6.	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,337
7.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,185

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018 (Lampiran 7, hal 220)

Pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404 sedangkan pengaruh tidak langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,337. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Kusuma Nanda Putra. Artinya, hipotesis keenam “Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”, **tidak terbukti**.

Dan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,417 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,185. Artinya, hipotesis ketujuh “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”, **tidak terbukti**.

#### 4.4.3. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil pengujian diatas, dapat disimpulkan dan dirangkum hasil dari seluruh hipotesis pada penelitian ini yakni dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.25** Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Hasil</b>
<b>H1</b>	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
<b>H2</b>	Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
<b>H3</b>	Terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
<b>H4</b>	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
<b>H5</b>	Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
<b>H6</b>	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja yang diintervening oleh kepuasan kerja	<i>Tidak Terbukti</i>
<b>H7</b>	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja	<i>Tidak Terbukti</i>

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Data Deskriptif

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel antara keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ini dilakukan pada sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang industri tekstil yang berada di Pedan Klaten yaitu PT. Kusuma Nanda Putra. Dari jumlah sampel yang berjumlah 265 orang karyawan, penulis

melibatkan 265 total responden yang mengembalikan kuisisioner di PT Kusuma Nanda Putra pada departemen produksi. Data diperoleh dari penyebaran kuisisioner pada responden, teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* yakni karyawan PT Kusuma Nanda Putra yang bekerja pada departemen operasional, kuisisioner yang kembali berjumlah 265.

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra ini melibatkan 265 responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 152 orang, dengan usia 36 - 40 tahun, dengan masa kerja kurang 5 tahun sebanyak 96 orang. Masing – masing responden memiliki gambaran atau persepsi masing-masing yang berbeda terkait dengan keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Keseluruhan rata-rata dari masing-masing variabel meliputi keselamatan kesehatan kerja sebanyak 4,406 dengan penilaian tinggi, lingkungan kerja sebanyak 4,114 dengan kategori sedang, kinerja karyawan sebanyak 4,329 dengan kategori sedang dan kepuasan kerja sebanyak 4,222 dengan kategori sedang. Maka dapat dilihat bahwa penilaian paling baik ada pada variabel keselamatan kesehatan kerja.

#### **4.5.2. Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga pada hipotesis terdapat “pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Kusuma Nanda Putra”, **terbukti**.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Kusuma Nanda Putra di dukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yang dilakukan oleh Skolastika *et al.*(2017) yang menghasilkan bahwa semakin tinggi ketentuan keselamatan kesehatan pada organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan. Metode analisis data sama seperti penelitian yang sedang dilakukan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu terdapat pengaruh pada variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sama bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Ayu (2017), dimana variabel keselamatan kesehatan kerja menggunakan teori Kumar dan Kepuasan menggunakan teori Locke. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori Jackson, *et al.* untuk variabel keselamatan kesehatan kerja dan teori Robbins untuk variabel kepuasan kerja. Dengan metode analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda, penelitian ini menunjukkan hasil yang sama yakni adanya pengaruh dan signifikan pada keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Sisna, *et al.* (2013). Penelitian ini berbeda karena variabel keselamatan kesehatan kerja menggunakan teori Manullang dan Kepuasan Kerja menggunakan teori Robbins, sementara dalam penelitian ini menggunakan teori Jackson, *et al.* untuk Keselamatan kesehatan kerja dan teori Robbins untuk Kepuasan Kerja, menunjukkan



hasil yang sama yakni adanya pengaruh dan signifikan pada variabel Keselamatan kesehatan kerja dan Kepuasan Kerja.

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis linear yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya pengaruh signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga hipotesis terdapat “pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, **terbukti**.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra didukung dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yakni seperti yang dilakukan Citraningtyas dan Djastuti (2017) melakukan penelitian yang menghasilkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu hasil positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja serta alat yang di gunakan menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada objek penelitiannya. Penelitian yang dilakukan akan meneliti kinerja karyawan di pabrik di Klaten dengan populasi yang lebih banyak berjumlah 780 karyawan. Serta indikator

yang digunakan bersumber dari buku Sumber Daya Manusiadan produktivitas Kerja (2009).

Kemudian penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karena lingkungan yang baik dapat memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu hasil yang positif pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu penggunaan indikator, sebelumnya menggunakan indikator dari Spector (1997), sedangkan penelitian ini menggunakan indikator Robbins (2002).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Alyani dan djastuti (2017) berpendapat serupa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah alat yang digunakan menggunakan SPSS sedangkan sebelumnya *PLS*, kemudian indikator penelitian sebelumnya menggunakan Hemasth dan Yerkes (2006) sedangkan penelitian ini menggunakan indikator Robbins (2002).

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis linear yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4.5.4 Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga pada hipotesis terdapat “pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Kusuma Nanda Putra”, **terbukti**.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Nanda Putra di dukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yang dilakukan oleh Simbolon dan Nuridin (2017). Dimana pada penelitian Simbolon dan Nuridin menggunakan teori Mondy untuk variabel keselamatan kesehatan kerja dan Mangkunegara untuk variabel Kinerja Karyawan. Sementara pada penelitian ini menggunakan teori Jackson, *et al.* untuk variabel keselamatan kesehatan kerja dan Mathis and Jackson untuk variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian Simbolon dan Nuridin penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Penelitian ini juga diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Mardiana, *et al.* (2012) dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan pada keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Mahakarya Rotanindo Gresik. Analisis yang digunakan yaitu dengan analisis regresi linear berganda.

Persamaandengan penelitian ini yaitu adanya penggunaan analisis regresi berganda, metode kuantitatif. Perbedaan.

Munandar, *et al.* (2005) juga melakukan penelitian dengan menggunakan teori Mangkunegara untuk keselamatan kesehatan kerja dan Mangkunegara untuk kinerja karyawan. Analisis yang digunakan adalah sama yakni menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis linear yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya pengaruh signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima sehingga pada hipotesis terdapat “pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, **terbukti**.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Nanda Putra di dukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yang dilakukan oleh Hardiyono, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan

penelitian yaitu menggunakan *Partial Least Square (PLS)* untuk pengolahan data serta adanya variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Simbolon dan Nuridin (2017) dimana penelitiannya menggunakan teori Sedarmayanti untuk lingkungan kerja, Mangkunegara untuk kinerja karyawan. Sementara penelitian ini menggunakan teori Robbins untuk lingkungan kerja, Mathis and Jackson untuk kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda.

Kemudian penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Susetyo, *et al.* (2014) dengan menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)*. Berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis linear yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga pada hipotesis terdapat “pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, **terbukti**.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Nanda Putra di dukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yang dilakukan oleh Hira dan Waqas (2012) dimana variabel kepuasan kerja menggunakan teori Herzberg dan kinerja karyawan menggunakan teori Welbourne. Dan dalam penelitian ini menggunakan teori Luthans untuk kepuasan kerja dan Mathis and Jackson untuk kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, yaitu yang pertama oleh Ashraf, *etal.* (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah merupakan penelitian kuantitatif, dan menggunakan SPSS untuk mengolah data, serta kuesioner sebagai alat untuk menarik data. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek penelitian yang dilakukan meneliti kinerja karyawan tetap di Grand Quality Hotel Yogyakarta. Serta indikator yang digunakan

penelitian sebelumnya Kepuasan Kerja menggunakan Spector (1997) dan Kinerja Ya hui ling and ling strung (2010)

Selanjutnya Simaremare dan Isyandi (2015) kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan yaitu hasil yang sama yaitu pengaruh positif variabel kepuasan terhadap kinerja dan menggunakan SPSS sebagai metode analisis data. Perbedaan penelitian sebelumnya yaitu indikator kepuasan kerja menggunakan Mathis dan Jackson (2006) dan Kinerja menggunakan Mangkunegara (2011).

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis linear yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.6 Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404 sedangkan pengaruh tidak langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,337. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Kusuma Nanda Putra memiliki hasil yang lebih kecil. Artinya, “pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, **tidak terbukti**.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiana, *et al.* (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah dimana analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan hasil bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dan dalam penelitian terdapat variabel keselamatan kesehatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ahmad, *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Serta kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuesioner terhadap responden serta menggunakan analisis regresi linear. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya variabel lingkungan sebagai variabel independen.

Penelitian yang menunjukkan hasil yang sama adalah hasil penelitian Wibowo dan Utomo (2016) bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dan kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuesioner terhadap responden serta menggunakan analisis regresi linear. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan



penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya variabel lingkungan sebagai variabel independen.

Sedangkan penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Alwein (2018) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak terbukti. Persamaan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel kinerja sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengolahan data dengan analisis regresi. Perbedaannya terletak pada objek penelitian yang akan dilakukan di sebuah pabrik di Klaten.

Untuk memperkuat bukti pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan pengambilan data dengan teknik wawancara. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Andreas selaku Manajer Operasional PT Kusuma Nanda Putra sebagai narasumber pertama, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

“...keselamatan kesehatan kerja dapat menjadikan kinerja karyawan baik. Dengan adanya k3, karyawan akan menjadi aman dalam bekerja. Seperti, adanya penggunaan helm khusus, sepatu boot. Ada yang merasa terganggu dengan adanya penerapan k3, tidak boleh menggunakan aksesoris, seperti jam tangan selama bekerja. Kalau untuk kepuasan lebih kepada kepuasan pelanggan...”  
(Manajer Operasional, Andreas, 25/12/2018)

Dengan adanya penerapan keselamatan kesehatan kerja pada pabrik, mampu memberikan rasa aman terhadap karyawan sehingga mendukung kinerja karyawan tersebut. Sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja maupun keselamatan kesehatan kerja.

Wawancara selanjutnya yang telah dilakukan dengan bapak Kriswanto selaku staf SDM pada PT Kusuma Nanda Putra sebagai narasumber kedua, memiliki hasil yang sama dengan wawancara sebelumnya yaitu keselamatan kesehatan kerja berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan.

“..dengan larangan penggunaan jam tangan terkadang ada yang masih melanggar padahal akan mengganggu pekerjaan yang berakibat ke hasil kinerja mereka. Setiap hari pasti ada yang melanggar, membawa cermin ditempelkan di alat mesin. Hal itu membuat beberapa tidak merasa nyaman dengan standar k3 padahal tujuannya agar aman dalam bekerja..”(Staf SDM, Kriswanto, 25/12/2018)

Adanya keselamatan kesehatan kerja menjadikan kinerja karyawan meningkat karena karyawan merasa aman dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja. Sedangkan kepuasan kerja disini tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja. Dari hasil wawancara dengan tiga responden dapat disimpulkan terdapat beberapa penyebab keselamatan kesehatan kerja tidak mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja

- a. Karyawan sering tidak menaati aturan perusahaan yang sudah sesuai dengan standar keselamatan kesehatan kerja
- b. Adanya program k3, beberapa karyawan masih kurang paham pentingnya keselamatan kesehatan kerja

Jadi, hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan kurang meningkatkan edukasi atau sosialisasi mengenai pentingnya keselamatan kesehatan kerja yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Beberapa karyawan tidak merasa nyaman dengan adanya peraturan program keselamatan kesehatan kerja. Maka dari itu, dari hasil penelitian ini keselamatan kesehatan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja.

#### 4.5.7 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,417 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,185. Hal ini berarti pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, **tidak terbukti**.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda. Perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitian dan keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen.

Nuridha dan Indi (2017) melakukan penelitian dengan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja memediasi. Persamaan dengan penelitian ini adalah keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen dan kepuasan sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan metode analisis regresi dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah objek penelitian yang akan dilakukan berada pada pabrik di Klaten.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Lukiyana dan Halima (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen, variabel dependen kinerja karyawan dan kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi yang menunjukkan hasil kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaannya objek penelitian yang akan dilakukan pada pabrik di Klaten.

Sedangkan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anita (2018) menunjukkan hasil tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner, menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel independen.

Penelitian selanjutnya ini didukung oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) juga melakukan penelitian dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa penggunaan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak efektif. Hal ini disebabkan pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.

Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sama dilakukan oleh Azzuhri dan Ghofar (2013) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,546 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja 0,238, hal

ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja.

#### **4.6. Pembahasan Umum**

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data diperoleh dengan cara kuesioner yang disebarakan kepada responden di PT Kusuma Nanda Putra Klaten. Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Kusuma Nanda Putra Klaten.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jackson, *et al.* (2011) pada keselamatan kesehatan kerja, teori Robbins (2002) pada variabel lingkungan kerja, teori Robbins (2007) pada variabel kepuasan kerja, dan teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan. Peneliti memilih teori-teori tersebut dikarenakan terdapat beberapa literatur dan penelitian-penelitian terdahulu yang menggunakan teori tersebut. Selain itu, teori-teori tersebut dianggap paling relevan untuk digunakan pada objek penelitian ini. Penelitian ini mengajukan hipotesis sebanyak tujuh hipotesis untuk dibuktikan pada penelitian ini. Dari tujuh hipotesis yang diajukan, dua hipotesis tidak terbukti dan lima hipotesis terbukti serta didukung dengan hasil analisis data primer dan penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yang telah dilakukan, menemukan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu

penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Nuridin (2017), Mardiana, *et al.* (2012) Munandar, *et al.* (2005) yang memiliki hasil bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua yang telah dilakukan, menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, *et al.* (2017), Simbolon dan Nuridin (2017), Susetyo, *et al.* (2014) yang memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga yang telah dilakukan, menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Hira dan Waqas (2012), Ashraf, *et al.*, Simaremare dan Isyandi (2015) yang memiliki hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis keempat yang telah dilakukan, menemukan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Skolastika, *et al.* (2017), Sisna, *et al.* (2013), Sembe dan Ayuo (2017) yang memiliki hasil bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis kelima yang telah dilakukan, menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Citraningtyas dan Djastuti (2017), Raziq dan Maulabakhsh (2015), Alyani dan Djastuti

(2017) yang memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis keenam yang telah dilakukan, menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwein (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Serta peneliti melakukan wawancara dengan karyawan pabrik untuk memperkuat hasil hipotesis yaitu dengan Andreas selaku manajer operasional dan Kriswanto selaku staf sdm yang menjelaskan bahwa dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja dapat menjadikan kinerja karyawan baik. Namun, terdapat karyawan yang masih melanggar beberapa penerapan keselamatan kesehatan kerja.

Hasil uji hipotesis ketujuh yang telah dilakukan, menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita (2018), Amiroso dan Mulyanto (2015), Azzuhri dan Ghofar (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Maka sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh penelitian ini yaitu sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di universitas, perusahaan otomotif, hotel, bank, pertamina, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di salah satu pabrik kain tenun di Klaten. Menggunakan teori yang berbeda dibanding dengan penelitian terdahulu akan tetapi terdapat beberapa kesamaan pada hasil penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Tidak terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
7. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

#### 5.2 Saran

Dari hasil analisis, berikut ini adalah saran untuk PT. Kusuma Nanda Putra yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan:

1. Mengingat pentingnya pengaruh pelaksanaan program keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka di masa mendatang sangat diharapkan



perusahaan dapat lebih menerapkan pelaksanaan program k3 untuk mengurangi angka kecelakaan kerja.

2. Mengajarkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antara masing-masing karyawan, dengan komunikasi yang terjalin baik antara atasan dan karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan perusahaan.
3. Meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
4. Meningkatkan sosialisasi mengenai peraturan pabrik yang sesuai dengan standar keselamatan kesehatan kerja, agar karyawan paham pentingnya keselamatan kesehatan kerja.

Saran untuk peneliti adalah bukan hanya sekedar meneliti namun juga untuk menunjukkan praktek nyata yang ada pada objek penelitian bahwa aktivitas yang responden lakukan atau kebiasaan responden adalah sebuah cerminan dari sebuah konsep yang ada. Peneliti juga memiliki pengalaman guna sebagai pembelajaran untuk kedepannya.

### Daftar Pustaka

- Aftah H, Idrees W.2012. A study of Job Satisfaction and It's Impact on Performance in Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3(19)
- Ahmad, Sattar dan Nawaz.2017. The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in The Relationship between Occupational Health & Safety and Employees' Performance. *Gomal Journal of Medical Sciences*. Vol. 15, No. 1.
- Alwein, G.2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Pertamina.Jurnal. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/>
- Alyani, N., & Djastuti, I.2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja denganLoyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang), Vol. 6,hal. 1–10.
- Amiroso, Jajang & Mulyanto.2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.36.
- Anita.2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SD Muhammadiyah Condong Catur. Jurnal.<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/>
- Ardana, I.K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Ardiyani Rafi,M.2018.Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.Jurnal. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/>
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*.Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ariotedjo.2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2(2).
- Ashraf, M. S., Bashir, M., Bilal, M. Y., Ijaz, K., & Usman, M.2013. The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating Role Employee's Job Satisfactiong.*GMJACS*,3,131-150.
- Azzuhri, Misbahuddin & Abdul Ghofar.2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada

Perawar ruangan Instalasi Rawat Inap kelas I,II,II-A dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma malang. *Jurnal JIMFEB*. Vol.1.No.2

Brahmasari, Ayu., dan Suprayetno, Agus.2017. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, hal.124-135.

Bangun, W. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Citraningtyas, N., & Djastuti, I.2017. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo ), Vol 6, hal 1–11.

Creswell, J.W.2014. Research Design; Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches. SAGE Publications.

Dessler, G.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Mollan, Penerj., 7th ed.) Jakarta: Prehallindo.

Dini, F., Umar Nimran, Hamidah Nayati, U., 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap OCB dan Kinerja Karyawan pada Pegawai RS Darmayu Ponorogo. *Jurnal Profit*, Vol.7, No.1, hal.13-24.

Dwomoh, G., Owusu, E. E. and Addo, M.2013. Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited', *International Journal of Education and Research*, 1(12), pp. 1–14.

Erlina, E.R.2018. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.14, No.1.

Ghozali, I.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, cet.5, Semarang, Badan Penerbit UNDIP Semarang.

Ghozali, I.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.

Halima dan Lukiyana.2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pacific Metro International Jakarta. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 56-66.

Handoko, T.H. 2011, *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T.H.2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia..* Yogyakarta: BPFE.

- Harahap, V.A & Hidayat, W. 2015. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)
- Hardiyono., Hamid, Nurdjanah., Y, Ria Mardiana. 2017. The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee's Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at state electricity company (PLN) of south Makassar area. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 40.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Iqbal Chaudhry, N., Ali Jariko Assistant Professor, M., Mushtaque, T., Ali Mahesar Assistant Professor, H., & Ghani, Z. 2017. Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*, 44(22), 33–48.
- Jackson, Susan E, Randall S. Schuler, Steve Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, (B Prihartanto, Penerj), Jakarta: Salemba Empat,.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana Yusuf, R., Eliyana, A. and Novita Sari, O. 2012. The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variabels (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)', *American Journal of Economics*, 2(4), pp. 136–140. doi: 10.5923/j.economics.20120001.30.
- Mathis, RL & Jackson, JH. 2006, *Human Resource Management*, 10<sup>th</sup> edn, (D. Angelica, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Maykel, Dareho., Paulus, Kindangen., Christoffel, K. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 3.
- Munandar, R.M., Endang, S.A., M. Hakam, S.M. 2014. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 1.

- Mondy, W.R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo,S.2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktafiani, Y.,2016.Hubungan Program K3 dengan Kinerja Karyawan pada Bagian Pengolahan PT Perkebunan Nusantara Kab Paser.IlmU Administrasi Bisnis, Vol.4, No.1, hal.172-183.
- Prawirosentono, S.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Ramli, S.2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R.2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction.*Procedia Economics and Finance*, hal. 717–725.
- Rivai,V., Mansyur, R., Thoby M., Willy,A. 2015. *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan Organisasi*. Yogyakarta: BFFE
- Robbins, SP, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, 5th edn, Hilda, & D Sartika Penerj, Jakarta, Erlangga.
- Robbins, SP, 2008, *Perilaku Organisasi*, 12th edn, (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Rozy , F.,dan Anisah, Hastin..2013.Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi pada PT.Amanah Anugerah Adi Mulia).*Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.1, No.3.
- Sadili, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sandy, M.M. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. *Tesis di Universitas Widayatama Bandung*.
- Saranya, K.2014, Influence of Job Satisfaction on Employees’ Performance – A General Perspective. *International Journal on Global Business Management and Research*, vol. 2 (2)
- Sedarmayanti.2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cet ke-2, Bandung, PTRefika Aditama.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen dan komponen Terkait Lainnya*. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Sekaran, U.2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Kwan Men Yon Penerj, Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Sekaran, U.2011. *Research Methods For Business*. Edisi 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembe, F.,dan Ayuo,A.2017. Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakura Town, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, No. 5, 70-77.
- Simaremare,C., & Isyandi, H.2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau.*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.7(3).
- Sinabela, Lijan poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*.
- Skolastika Dian,R.,dan Eko Agus,S,.Hamil Brimantyo.2017.Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (pada Karyawan Kebon Agung Malang).*Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.4, No.2,p.121-128.
- Sunyoto, D.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT.Buku Seru.
- Sisna, Angkasa Duta, Mochammad Al, M, dan Gunawan, E.N. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Brawijaya. Diunduh pada tanggal 15 Oktober 2018 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php>
- Sugiyono.2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.

- Suparyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Susestyo E., Amiartuti.2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.*Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol.1 No.1, pp.,83-93
- Wibowo, Endro dan Hardi Utomo. 2016. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. STIE AMA Salatiga. Diunduh pada tanggal 17 Oktober 2018 dari <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/126/113>
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wisna,W.S.,.2017.Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara.*Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, Vol.2, No.2.

# LAMPIRAN



Lampiran 1:

**Kuesioner Penelitian**

**No. Responden:**

**KUESIONER PENELITIAN**

**Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Karyawan/karyawati PT Kusuma Nanda Putra

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau skripsi guna memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra”**

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dalam lembar kuesioner berikut dengan sebenarnya tanpa ada tekanan ataupun paksaan. Semua keterangan yang saya peroleh semata-mata saya gunakan untuk studi penelitian.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui/Menyetujui,

Hormat Saya,

.....

Devi Nurmelita Sari

Berikan tanda centang (v) dibawah ini sesuai dengan identitas responden:

- Jenis kelamin :  Pria  
 Wanita
- Usia :   $\leq 20$  tahun  
 21 – 25 tahun  
 26 – 30 tahun  
 31 – 35 tahun  
 36 – 40 tahun  
 41 – 45 tahun  
 46 – 50 tahun  
  $> 50$  tahun
- Lama bekerja :   $< 5$  tahun  
 6 – 10 tahun  
 11 – 15 tahun  
 16 - 20 tahun  
 21- 25 tahun  
 26 – 30 tahun  
  $\geq 31$  tahun
- Status :  Menikah  
 Belum Menikah

## II. Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 6 alternatif jawaban dengan memberikan tanda (X) pada kolom yang sudah disediakan
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:  
 ASS = Amat Sangat Setuju  
 SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju  
 ASTS = Amat Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih jawaban, berikan tanda sama dengan (=)

pada jawaban yang salah, kemudian beri tanda silang (X) pada jawaban yang baru

5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas beserta jawaban yang anda berikan

### I. Keselamatan Kesehatan Kerja

NO	PERTANYAAN	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
	<b>Keselamatan Kesehatan Kerja</b>						
<b>A.</b>	<b>Mengawasi tingkat keselamatan kesehatan kerja</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1.	Perusahaan mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi	1	2	3	4	5	6
2.	Perusahaan membuat tim investigasi untuk menyelidiki kecelakaan kerja	1	2	3	4	5	6
3.	Perusahaan menganalisa hasil investigasi kecelakaan kerja yang terjadi	1	2	3	4	5	6
4.	Perusahaan membuat laporan kecelakaan kerja atas hasil investigasi	1	2	3	4	5	6
<b>B.</b>	<b>Pencegahan kecelakaan</b>						
1.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan pengecekan mesin-mesin kerja secara rutin	1	2	3	4	5	6
2.	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan penggunaan alat pengaman seperti kaca mata kerja, helm khusus, masker	1	2	3	4	5	6
3.	Perusahaan menggunakan lampu tanda peringatan bahaya kebakaran	1	2	3	4	5	6
4.	Perusahaan mengurangi sumber tekanan lingkungan seperti kebisingan, tingkat pencahayaan, ruangan yang panas	1	2	3	4	5	6
5.	Perusahaan memberikan waktu istirahat kecil untuk karyawan, 10 hingga 30 detik setiap 30 menit	1	2	3	4	5	6
6.	Perusahaan membuat bentuk alat serta fasilitas kerja disesuaikan dengan tubuh karyawan seperti meja, kursi	1	2	3	4	5	6
7.	Perusahaan membuat ukuran alat serta fasilitas kerja disesuaikan dengan tubuh karyawan	1	2	3	4	5	6

8.	Memberikan keleluasaan ruang gerak bagi tubuh sehingga dapat bergerak secara efisien	1	2	3	4	5	6
<b>C.</b>	<b>Pencegahan penyakit</b>						
1.	Terdapat sarana kesehatan yang memadai di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5	6
2.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	1	2	3	4	5	6
3.	Perusahaan memberikan arahan mengenai kesehatan kerja kepada para karyawan	1	2	3	4	5	6
<b>D.</b>	<b>Manajemen tekanan</b>						
1.	Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja untuk para karyawan	1	2	3	4	5	6
2.	Perusahaan mengadakan seminar tentang kesehatan dengan mengundang pakar kesehatan sebagai pembicara	1	2	3	4	5	6
3.	Perusahaan mengadakan acara <i>family gathering</i> untuk seluruh karyawan sebagai strategi efektif lain dalam kejenuhan kerja	1	2	3	4	5	6
<b>E.</b>	<b>Program kesehatan</b>						
1.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk para karyawan	1	2	3	4	5	6
2.	Perusahaan mengadakan kegiatan olahraga sebagai usaha untuk meningkatkan program kebugaran fisik	1	2	3	4	5	6

## II. Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
	<b>Lingkungan Kerja fisik</b>						
<b>A.</b>	<b>Suhu</b>						
	Suhu udara di tempat kerja saya sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	1	2	3	4	5	6
<b>B.</b>	<b>Kebisingan</b>						
	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan kerja saya sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	6	5	4	3	2	1
<b>C.</b>	<b>Penerangan</b>						

1.	Penerangan lampu di tempat kerja saya sudah merata sehingga membuat nyaman dalam bekerja	1	2	3	4	5	6
2.	Penataan tata cahaya ditempat kerja saya sudah baik sehingga memperlancar aktivitas kerja saya	1	2	3	4	5	6
<b>D.</b>	<b>Mutu udara</b>						
	Mutu udara di tempat kerja sudah baik sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja	1	2	3	4	5	6
<b>E.</b>	<b>Ukuran ruang kerja</b>						
	Ruangan kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup luas untuk mendukung aktivitas kerja	1	2	3	4	5	6
<b>F.</b>	<b>Pengaturan ruang kerja</b>						
1.	Pengaturan ruang kerja saya sudah sesuai dengan lokasi kerja	1	2	3	4	5	6
2.	Pengaturan ruang kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja	1	2	3	4	5	6
<b>G.</b>	<b>Privasi</b>						
	Desain ruangan kerja saya memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja	1	2	3	4	5	6
<b>Lingkungan kerja non fisik</b>							
<b>A.</b>	<b>Hubungan kerja</b>						
1.	Atasan saya mampu berinteraksi dengan baik	1	2	3	4	5	6
2.	Bawahan saya mampu berinteraksi dengan baik	1	2	3	4	5	6
3.	Rekan kerja saya mampu berinteraksi dengan baik	1	2	3	4	5	6
<b>B.</b>	<b>Kelompok lingkungan kerja</b>						
1.	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim	1	2	3	4	5	6
2.	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan	1	2	3	4	5	6

### III. Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
	<b>Kepuasan kerja</b>						
<b>A.</b>	<b>Gaji</b>						
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggungjawab yang saya kerjakan	1	2	3	4	5	6
2.	Gaji yang saya terima diberikan secara adil	1	2	3	4	5	6
<b>B.</b>	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
1.	Saya merasa puas dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6
2.	Saya diberikan kesempatan untuk bertanggungjawab terhadap masalah saat bekerja	1	2	3	4	5	6
<b>C.</b>	<b>Promosi</b>						
1.	Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan	1	2	3	4	5	6
2.	Perusahaan memberikan promosi jika karyawan melaksanakan tugas dengan baik	1	2	3	4	5	6
3.	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di perusahaan tempat saya bekerja	1	2	3	4	5	6
<b>D.</b>	<b>Sikap atasan</b>						
1.	Atasan saya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap karyawan	1	2	3	4	5	6
2.	Atasan saya memberikan kritik yang membangun terhadap saya dalam segala situasi	1	2	3	4	5	6
3.	Atasan saya memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam bekerja	1	2	3	4	5	6
<b>E.</b>	<b>Rekan kerja</b>						
1.	Rekan kerja saya saling membantu ketika mengalami kesulitan pekerjaan	1	2	3	4	5	6

2.	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja	1	2	3	4	5	6
----	---	---	---	---	---	---	---

#### IV. Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
	<b>Kinerja</b>						
	<b>A. Kuantitas</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang di tetapkan perusahaan	1	2	3	4	5	6
2.	Saya mampu memenuhi target pekerjaan	1	2	3	4	5	6
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur	1	2	3	4	5	6
	<b>B. Kualitas</b>						
1.	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
2.	Saya disiplin dalam bekerja	1	2	3	4	5	6
3.	Saya mentaati prosedur kerja yang ada di dalam perusahaan	1	2	3	4	5	6
4.	Saya memiliki dedikasi dalam bekerja	1	2	3	4	5	6
5.	Saya mengikuti aturan-aturan yang ada dalam perusahaan	1	2	3	4	5	6
	<b>C. Ketepatan</b>						
1.	Saya mampu bekerja secara konsisten	1	2	3	4	5	6
2.	Saya handal dalam memberikan layanan	1	2	3	4	5	6
3.	Saya mampu bekerja dengan benar	1	2	3	4	5	6
	<b>D. Kehadiran di tempat kerja</b>						
1.	Saya datang ke kantor tepat waktu	1	2	3	4	5	6
2.	Saya selalu di kantor setiap jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	1	2	3	4	5	6

3.	Saya pulang dari kantor tepat waktu	1	2	3	4	5	6
<b>E.</b>	<b>Kemampuan bekerja sama</b>						
1.	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain	1	2	3	4	5	6
2.	Saya lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan dengan bekerja sendiri	1	2	3	4	5	6





4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5
6	6	6	6	5	5	5	6	4	4	4	5	5	5	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4
6	5	5	5	6	6	5	5	3	3	4	5	6	6	6	4	4	6	4
4	4	5	6	6	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5
4	4	4	5	5	5	4	6	4	4	5	4	6	6	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
4	4	4	5	6	6	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	6	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4

5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
6	5	5	4	4	4	5	5	5	6	6	4	4	4	4	4	5	6	6
6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	6
5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	4	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	4	5	5	6	5	5	1	6	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5
5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5
5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5
6	6	5	5	6	6	5	6	4	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5
5	5	5	5	6	6	5	6	4	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5
6	6	5	5	6	6	5	6	2	4	5	6	6	4	5	5	5	6	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4	6	6	5	6	6	5	5	5	6	5	5
6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5
6	6	5	5	6	6	5	6	2	4	5	6	6	4	5	5	5	6	4
6	6	5	5	6	6	5	6	2	4	5	6	6	4	5	5	5	6	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5
6	5	4	4	6	6	6	5	6	6	4	6	6	5	6	5	6	6	5
6	6	5	5	5	4	5	6	5	5	5	6	6	5	4	4	4	6	4
5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	4	5	6	4









4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	6	6	4	4	5	4	5	6	6	6	6	6
1	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5	5	5
3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
2	2	4	3	1	4	3	3	4	1	4	4	1	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	6	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
6	5	6	6	3	6	5	5	5	6	6	6	6	6
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	4	6	5	4	4	6	3	6	6	4
6	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	6	6
1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	6	5	5	4	4	4	6	5	5	6	5
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	6	6
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	4	4	3	3	3	1	4	1	4	4	4	4	4
2	4	4	3	3	3	1	3	1	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4

















6	6	6	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3
4	4	4	5	6	6	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5
5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	1	1	1	6	6	5	5	4	4
6	6	4	4	4	3	3	4	4	4	6	6	6	6	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	6	4	6	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	2	4	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	2	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	6	5	4	5	5	4	6	5	5	4	4	4	6
4	4	5	4	4	5	6	5	3	4	5	6	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	6	6	6	4	6	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	6	6	6	4	6	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3:



## Hasil Uji Validitas

### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja

		Score_total
Item_1	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_2	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_3	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_4	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_5	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_6	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_7	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265

Item_8	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_9	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_10	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_11	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_12	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_13	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_14	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_15	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_16	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	265
Item_17	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_18	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Item_19	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Score_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	265

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Score_total
item_1	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_2	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_3	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	265
item_4	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_5	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_6	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_7	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_8	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_9	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_10	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_11	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_12	Pearson Correlation	.670**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_13	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_14	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Score_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	265

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

### 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		Score_total
item_1	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_2	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_3	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_4	Pearson Correlation	.712**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_5	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_6	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_7	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_8	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_9	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_10	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_11	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_12	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265

Score_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	265

#### 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Score_total
item_1	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_2	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_3	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_4	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_5	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_6	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_7	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_8	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_9	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_10	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_11	Pearson Correlation	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_12	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_13	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_14	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
item_15	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265



item_16	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	265
Score_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	265

Lampiran 4:

### **Hasil Uji Reliabilitas**

#### **1. Keselamatan Kesehatan Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	265	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	265	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	19

**2. Lingkungan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	265	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	265	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	14

**3. Kepuasan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	265	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	265	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	12

#### 4. Kinerja Karyawan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	18

#### Lampiran 5: Analisis Deskriptif

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	113	42.6	42.6	42.6
Perempuan	152	57.4	57.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 20	15	5.7	5.7	37.9
21 – 25	34	12.8	12.8	18.5
26 – 30	36	13.6	13.6	32.1
31 – 35	57	21.5	21.5	53.6
36 – 40	78	29.4	29.4	83.0
41 – 45	25	9.4	9.4	92.5
46 - 50	11	4.2	4.2	96.6
Lebih dari 50	9	3.4	3.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	

**Status Perkawinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	196	75.1	75.1	75.1
Sudah menikah	69	24.9	24.9	100.0
Total	265	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang dari 5	96	36.2	10.6	10.6
6 – 10	94	35.5	9.1	19.7
11 – 15	49	18.5	18.2	37.9
16 - 20	15	5.7	1.5	39.4
Valid 21 - 25	9	3.4	34.8	74.2
26 - 30	2	8	15.2	89.4
Lebih dari 31	0	0	10.6	100.0
Total	265	100.0	100.0	

Lampiran 6:  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

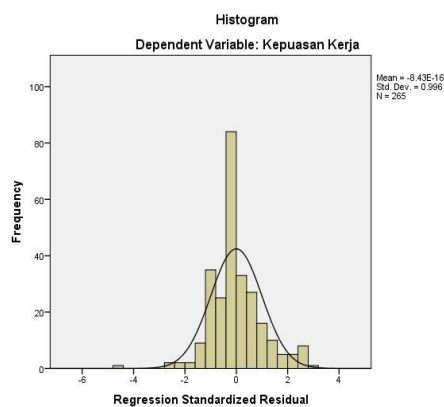
## 1. Uji Normalitas

- a. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

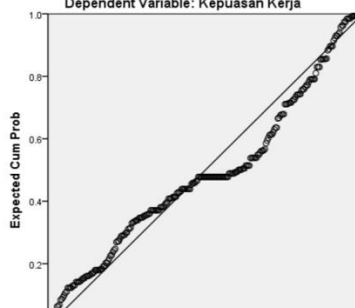
		Unstandardized Residual
N		265
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-.9473000
	Std. Deviation	7.51702885
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.063
Test Statistic		1.354
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kepuasan Kerja



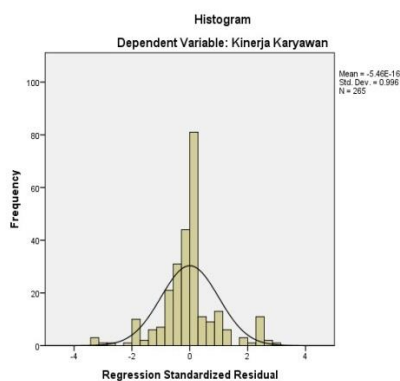
- b. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		265
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-.1271109
	Std. Deviation	6.34627699
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.064
	Negative	-.080
Test Statistic		1.295
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070

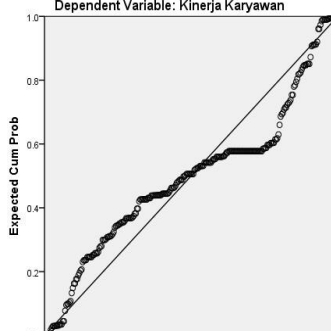
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

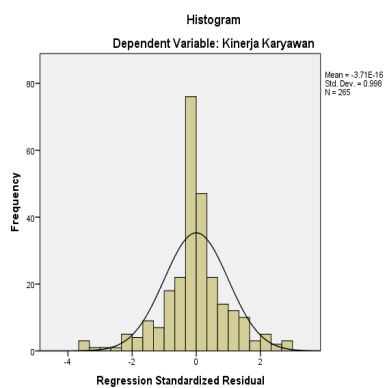
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



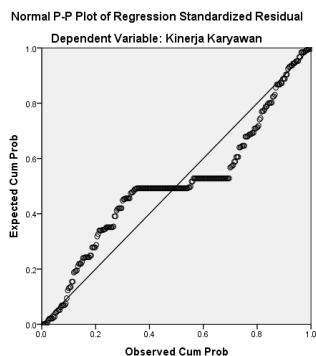
c. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Residual
N		265
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-.4306513
	Std. Deviation	6.05521673
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.057
Test Statistic		1.321
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

a. Test distribution is Normal.







## 2. Uji Multikolinearitas

- a. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.050	.217		4.830	.000		
	X1	.476	.043	.532	11.138	.000	.865	1.156
	X2	.295	.048	.292	6.109	.026	.865	1.156

a. Dependent Variable: Z

- b. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.935	.222		4.216	.000		
	X1	.361	.044	.404	8.274	.000	.865	1.156
	X2	.422	.049	.417	8.558	.000	.865	1.156

a. Dependent Variable: Y

c. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

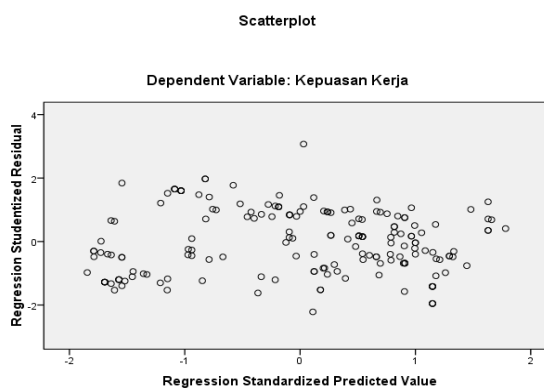
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.480	.208		7.118	.000		
	Z	.635	.048	.635	13.326	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

### 3. Uji Heteroskedastisitas

a. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

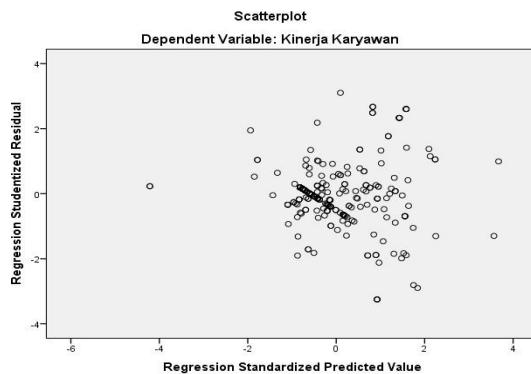


**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.832	3.739		.757	.450
	X1	.060	.038	.103	1.580	.115
	X2	-.027	.058	-.030	-.464	.643

a. Dependent Variable: RES

- b. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

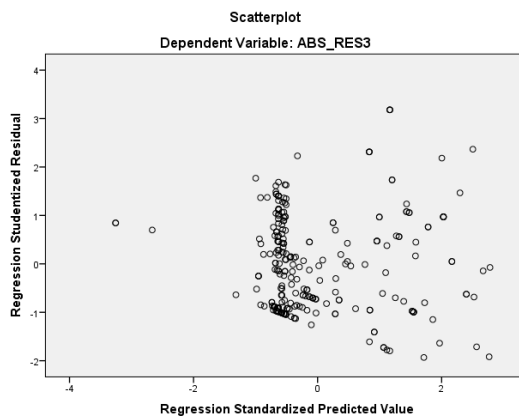


**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.062	2.685		-.023	.981
	X1	1.931	.528	.237	3.654	.000
	X2	-.690	.596	-.075	-1.158	.248

a. Dependent Variable: RES2

- c. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.987	5.554		-.538	.591
	Z	.123	.080	.095	1.543	.124

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 7:

**Hasil Analisis Kuantitatif**

**1. Analisis Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.482	.479	.40771

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: z

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.600	2	20.300	122.121	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.552	262	.166		
	Total	84.153	264			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.050	.217		4.830	.000
	X1	.476	.043	.532	11.138	.000
	X2	.295	.048	.292	6.109	.000

a. Dependent Variable: Z

**2. Analisis Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.457	.41596

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	38.730	2	19.365	111.918	.000 <sup>b</sup>
	Residual	45.333	262	.173		
	Total	84.063	264			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.935	.222		4.216	.000
	X1	.361	.044	.404	8.274	.000
	X2	.422	.049	.417	8.558	.000

a. Dependent Variable: Y

**3. Analisis Regresi Berganda Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.401	.43681

a. Predictors: (Constant), Z

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.881	1	33.881	177.570	.000 <sup>b</sup>
	Residual	50.181	263	.191		
	Total	84.063	264			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.480	.208		7.118	.000
	Z	.635	.048	.635	13.326	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8:

**Transkrip Wawancara**

**Narasumber 1:** Bapak Andreas (Manajer Operasional)

Tempat : PT Kusuma Nanda Putra

Tanggal : 25 Desember 2018

Waktu : 10.00 WIB

D : Apakah dengan penerapan k3 dapatmeningkatkankinerja karyawan dipabrik?

R1 : K3 membuatpekerjaan berjalan baik dan menghasilkan kinerja yang baik juga,karena kalau k3 kita sudah mempunyai standardnya, misalkan diperusahaan ini di bagian boiler harus menggunakan helm khusus, sepatu boot. Dibagian listrik sudah ada pengamannya, dulu pabrik tidak punya hydra tapi sekarang harus diwajibkan ada. Karena pabrik ekspor jadi harus memiliki standar k3.

D : Apakah pernah terdapat kecelakaan kerja di pabrik?

R1 : Pernah, jadi disini ada yang diwajibkan menggunakan helm dan topi. Khususnya untuk karyawan perempuan, rambut harus dimasukan rapi ke topi tapi kemarin itu tidak dimasukan jadi rambutnya tergulung mesin.

D : Untuk penerapan k3 apakah dapat menjadikan karyawan merasakan kepuasan kerja?

R1 : Keselamatan kesehatan kerja dapat menjadikan proses pekerjaan menjadi aman, kalau untuk kepuasan lebih kepada kepuasan pelanggan. Kenapa kepuasan pelanggan? Karena pelanggan kami seperti dari Jepang, pasti sebelum terjadi jual beli, pelanggan akan melakukan survey di pabrik. Memastikan bagaimana keamananan produksinya, keamanan terhadap karyawannya, penyimpanan barang. Lalu harus mengetahui bagaimana standar k3 nya, apakah karyawan mengikuti jamsostek atau tidak. Ada beberapa karyawan yang selalu melanggar standar k3, terutama dengan adanya larangan penggunaan jam tangan saat bekerja, pasti setiap harinya masih ada yang melanggar dan setiap hari kita harus menegur. Banyak yang mengeluh “kenapa tidak boleh?tidak akan mengganggu kok pak” . tapi tetap saya tegaskan kalau itu mengganggu.

**Narasumber 2:** Bapak Kriswanto (Staf SDM)

Tempat : PT Kusuma Nanda Putra

Tanggal : 25 Desember 2018

Waktu : 10.15 WIB

D : Apakah dengan penerapan k3 dapatmeningkatkankinerja karyawan dipabrik?

R2 : Dengan adanya k3 karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan aman tanpa adanya kendala seperti kecelakaan kerja. Karena kecelakaan kerja dapat menjadi kendala dalam bekerja, operasionalnya akan berhenti dan dapat menyebabkan adanya cost. Jadi untuk mengantisipasi hal tersebut, pabrik melakukan penerapan standar keselamatan kesehatan kerja.

D : Apakah terdapat kendala dalam penerapan k3? Karyawan sudah melakukan sesuai dengan apa yang menjadi standar k3?



- R2 : Ada karyawan yang memiliki penyakit asma, kalau memakai masker kadang dilepas karena merasa sesak katanya. Padahal kalau tidak menggunakan masker akan sama bahayanya, karena ada bagian pekerjaan yang dimana akan menimbulkan asap jadi harus menggunakan masker. Akhirnya kita memberikan dua masker untuk karyawan yaitu masker tebal dan masker tipis. Sehingga karyawan yang memiliki asma tadi dapat menggunakan masker yang tipis.
- D : Untuk penerapan k3 apakah dapat menjadikan karyawan merasakan kepuasan kerja?
- R2 : Untuk kepuasan lebih kepada individunya yang merasakan. Dengan adanya k3 akan membantu jalannya pekerjaan namun misalkan terdapat karyawan perempuan yang menggunakan perhiasan atau jam tangan padahal tidak diperbolehkan tapi mungkin karena karyawan berasal dari daerah pabrik yang biasanya lebih memperhatikan penampilan terutama karyawan perempuan. Dengan tidak diizinkan menggunakan jam tangan, tapi ada saja yang bekerja menggunakan jam tangan terutama perempuan. Menempelkan cermin di mesin, bekerja sambil bercermin. Hal itu tidak sesuai dengan penerapan k3 pabrik.

Lampiran 9:  
**Dokumentasi Penelitian**



Sumber: [www.youtube.com](http://www.youtube.com) (pedan polsek), akses 4 Maret 2019

Lampiran 10:

**Surat Keterangan Selesai Penelitian**



PT Kosoema Nanda Putra

Nomor : 143 /B-KNP/ XI /2018  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberitahuan

Klaten 12 Desember 2018

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi  
UII Yogyakarta  
Di  
Tempat

1. Berdasarkan Surat Nomor : 266/DEK/10/Div.SDM/IX/2018 tentang PERMOHONAN IJIN PENELITIAN di PT.KOSOEMA NANDA PUTRA ,  
Nama : Devi Nurmelita Sari  
NIM : 14311171  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Universitas Islam Indonesia
2. Sehubungan hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa tersebut diatas sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian dan mahasiswa yang tersebut diatas ini telah selesai melaksanakan Penelitian di PT Kosoema Nanda Putra guna keperluan menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**"
3. Demikian untuk menjadikan periksa.

PT Kosoema Nanda Putra  
A.n. Direktur

*pt. Kosoema Nanda Putra*

Sidhi Mahargono T  
HRD

Lampiran 12:

**Biodata Penulis**



Nama : Devi Nurmelita Sari  
Tempat, Tanggal Lahir : Karanganyar, 13 Mei 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
NIM : 14311171  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Alamat : Jl. Dr. Radjiman 529 Laweyan Surakarta  
Pendidikan : 1. 2001-2002 : TK NDM Surakarta  
2. 2002-2008 : SD Mangkuyudan Surakarta  
3. 2008-2011 : SMP 3 Surakarta  
4. 2011-2014 : SMA Batik 1 Surakarta  
Email : [Meilitapeppy@gmail.com](mailto:Meilitapeppy@gmail.com)



