

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, ada beberapa pendekatan yang dapat dipakai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif, adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

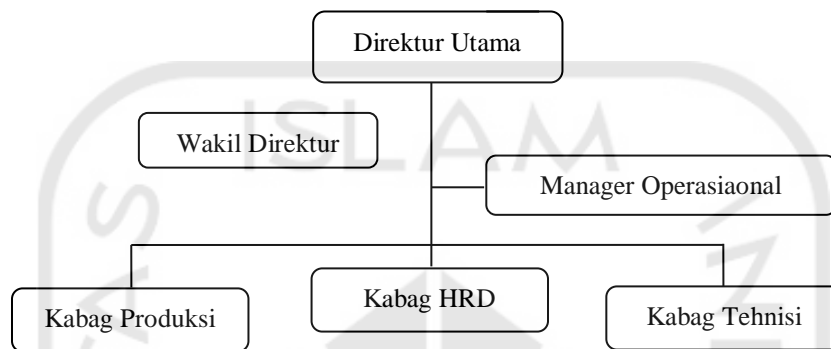
3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di CV. Cipta Usaha Mandiri Kabupaten Temanggung, tepatnya di Jl. Raya Ngadirejo Km. 3 Desa Mandisari, Kecamatan Ngadirejo, Kabupaten Temanggung. Didirikan pada tanggal 13 November 2006, dengan jumlah awal karyawan 40 orang.

Perkembangan CV Cipta Usaha Mandiri sangat pesat. Dapat dilihat dari ekspor yang dilakukan semakin berkembang pesat. Ekspor yang semula 2 kontainer bulan pada awal berdirinya, meningkat menjadi 20 kontainer / bulan.

Adapun struktur organisasi pada CV. Cipta Usaha Mandiri yaitu:

Gambar 3.1 Struktur Organisasi CV. Cipta Usaha Mandiri



Sumber: Data yang diolah 2019

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga didapat informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan (Sugiyono, 2014).

b. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel ini

merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja.

c. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja.

3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson, (2001) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Mathis & Jackson (2009) yaitu: 1) Kuantitas Output yaitu, jumlah yang dihasilkan dalam bekerja, yang terdiri atas jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan menetapkan target pekerjaan. 2) Kualitas Output yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, yang terdiri atas ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, dan mengikuti aturan-aturan. 3) Ketepatan waktu, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai yang disyaratkan, yang meliputi bekerja secara konsisten dan bekerja dengan benar dan akurat. 4) Kehadiran ditempat kerja, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri atas datang ke

kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan. 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, terdiri atas dapat bekerjasama dengan semua orang, dan dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan bekerja sendiri.

3.4.2 Keselamatan Kerja

Menurut Werner (2011) Keselamatan kerja menunjuk pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Indikator keselamatan kerja menurut Werner (2011) yakni: 1) Pencegahan kecelakaan, meliputi merancang pekerjaan, meninjau peralatan, menerapkan program keselamatan kerja dan penyediaan peralatan perlindungan diri. 2) Mengawasi tingkat keselamatan kerja, meliputi mendata kecelakaan yang terjadi, membuat laporan kejadian kecelakaan kerja berdasar data lapangan.

3.4.3 Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2013) kesehatan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas yang dilakukan karyawannya sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman demi terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif. Indikator kesehatan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) di antaranya: 1). Pengaturan udara, meliputi pergantian udara di ruang kerja yang baik, dan suhu udara yang dikondisikan pengaturannya. 2). Pengaturan pencahayaan dan penerangan

yang meliputi pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja dan terdapat pengaturan penerangan. 3). Kondisi fisik pegawai, meliputi kondisi alat indera, stamina pegawai yang sehat, fisik pegawai yang stabil, dan program jaminan kesehatan.

3.4.4 Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2008) Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seseorang. Apabila kenyataan yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan timbul ketidakpuasan. Indikator Kepuasan Kerja menurut Munandar (2008), adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan dengan gaji.

- 1) Puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini.
- 2) Gaji yang diterima sangat memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban.
- 3) Puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang diterima.

b. Kepuasan dengan kondisi kerja.

- 1) Merasa puas karena perusahaan memperhatikan keselamatan di tempat kerja.
- 2) Merasa puas karena perusahaan memiliki alat pencegahan dan alat pertolongan yang memenuhi persyaratan.
- 3) Merasa puas karena perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja.

c. Kepuasan dengan rekan kerja.

- 1) Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.
- 2) Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi.
- 3) Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
- 4) Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.
- 5) Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

d. Kepuasan dengan penyelia.

- 1) Penyelia selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.
- 2) Komunikasi anatar penyelia dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.
- 3) Penyelia bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.
- 4) Penyelia secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

- 1) Merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.
- 2) Pekerjaan yang dilakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian.
- 3) Pekerjaan yang diberikan memberikan peluang

mempersiapkan kemajuan dimasa yang akan datang.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah subyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian disimpulkan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 orang yang terdiri atas 28 karyawan staff kantor dan 64 orang karyawan produksi. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil data dari karyawan produksi berjumlah 64 orang karena alasan relevansi dengan instrumen dan tujuan penelitian yang akan dilakukan.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulan dari sampel tersebut akan diberlakukan untuk populasi. Jadi sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 64.

3.6 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), bahwa data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan studi spesifik. Data primer dalam penelitian ini menggunakan data kuesioner yang disebarakan pada karyawan produksi CV. Cipta Usaha Mandiri.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014): “Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder dalam penelitian ini menggunakan data dari *company profile* CV. Cipta Usaha Mandiri.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) yang disebarakan kepada karyawan CV. Usaha Mandiri, Temanggung.

“Kuesioner akan menghasilkan data primer yang langsung diperoleh dari responden” (Sugiyono, 2014).

Dalam kuesioner yang akan disebarakan, pertanyaan diukur menggunakan skala likert. Sugiyono (2014), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert yang dengan lima preferensi sebagai berikut:

1 : SR (Sangat Rendah)

2 : R (Rendah)

3 : S (Sedang)

4 : T (Tinggi)

5 : ST (Sangat Tinggi)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Hasil penelitian yang

valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Validitas diuji dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel. Data dikatakan valid apabila mempunyai taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2013).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument. Konsistensi menunjukkan seberapa baik *item-item* yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006).

Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Dimana apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliable (Sugiyono, 2007).

3.7.3 Teknik Pengambilan Data

Menurut Sekaran (2013), sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*).

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2018).

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan pengujian apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengandung heteroskedastisitas. Pendeteksian heteroskedastisitas ini dilakukan dengan metode Glejser. Caranya dengan melihat nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis pengujian:

- a) Pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013).

3.8.2 Analisis Regresi

Setelah data dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah.

Menurut Sugiyono (2007), analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menganalisis hipotesis yang sudah dirumuskan.

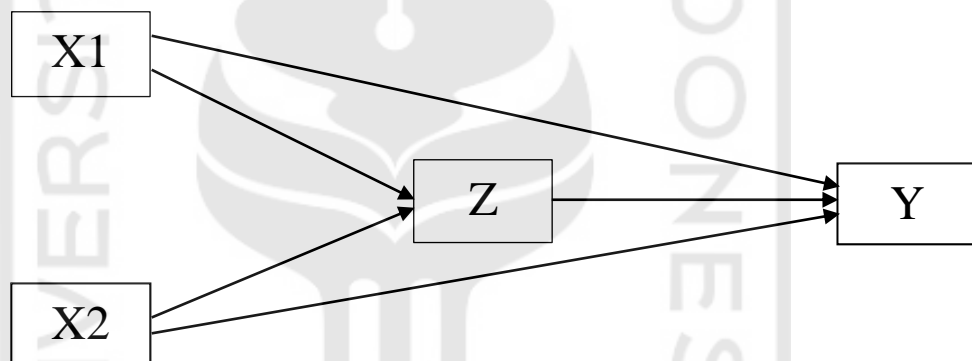
$H_0 : \beta_i = 0$ Artinya, variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_A : \beta_i \neq 0$ Artinya, variabel independen merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel independen.

3.8.4 Analisis Jalur

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 yang sudah ditetapkan berdasarkan teori (Ghozali, 2013). Berikut model analisis jalur dalam penelitian ini:

Gambar 3.1. Model Analisis Jalur



Sumber: Data yang diolah tahun 2019

Keterangan:

X1 = Keselamatan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

X2 = Kesehatan Kerja

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menerangkan hasil pengambilan data yang telah didapatkan dari CV. CIPTA USAHA MANDIRI. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan CV. CIPTA USAHA MANDIRI menggunakan teknik sensus dengan jumlah karyawan 64 orang. Dari 64 kuesioner yang disebarkan kembali sebanyak 59 atau sebanyak 92,2%.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Validitas diuji dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel.

Data dikatakan valid apabila mempunyai taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
1	Perusahaan merancang pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja	0,793	0,2126	0,000	Valid
2	Perusahaan meninjau peralatan yang digunakan untuk mencegah kecelakaan kerja	0,695	0,2126	0,000	Valid

3	Perusahaan menerapkan program keselamatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja	0,866	0,2126	0,000	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan perlindungan diri	0,801	0,2126	0,000	Valid
5	Pengawas melakukan pengawasan secara intensif terhadap keamanan pekerjaan saya	0,801	0,2126	0,000	Valid
6	Perusahaan memfasilitasi pelaporan jika terjadi kecelakaan kerja	0,747	0,2126	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap pernyataan pada variabel Keselamatan kerja, terdapat 7 pernyataan untuk variabel Keselamatan kerja (X1), semuanya teruji valid, terbukti dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
1	Terdapat sirkulasi udara (ventilasi) yang cukup	0,737	0,2126	0,000	Valid
2	Suhu udara di ruangan dikondisikan dengan baik	0,675	0,2126	0,000	Valid
3	Terdapat pencahayaan yang cukup dalam ruangan kerja	0,806	0,2126	0,000	Valid
4	Terdapat pengaturan penerangan dalam ruangan kerja	0,806	0,2126	0,000	Valid
5	Perusahaan memperhatikan kondisi kesehatan saya	0,792	0,2126	0,000	Valid
6	Terdapat fasilitas pemeriksaan kesehatan di tempat kerja	0,813	0,2126	0,000	Valid
7	Saya bekerja dengan kondisi fisik yang baik	0,799	0,2126	0,000	Valid
8	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan	0,707	0,2126	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap pernyataan pada variabel Kesehatan kerja, terdapat 8 pernyataan untuk variabel Kesehatan Kerja (X2), semuanya teruji valid, terbukti dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel kesehatan kerja karyawan.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
1	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan	0,603	0,2126	0,000	Valid
2	Perusahaan memberikan tunjangan diluar gaji pokok	0,744	0,2126	0,000	Valid
3	Gaji pokok yang diberikan sesuai dengan Upah Miminum Regional	0,645	0,2126	0,000	Valid
4	Perusahaan memperhatikan keselamatan saya di tempat kerja	0,717	0,2126	0,000	Valid
5	Perusahaan memiliki alat pencegahan dan alat pertolongan yang memenuhi persyaratan	0,738	0,2126	0,000	Valid
6	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja	0,761	0,2126	0,000	Valid
7	Saya mendapat dukungan dan bantuan dari sesama rekan kerja	0,775	0,2126	0,000	Valid
8	Keluarga terjalin di lingkungan tempat kerja	0,697	0,2126	0,000	Valid
9	Rekan kerja saya bertanggung jawab dengan pekerjaan	0,662	0,2126	0,000	Valid
10	Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja	0,501	0,2126	0,000	Valid
11	Saya mendapat dukungan penuh dari atasan	0,710	0,2126	0,000	Valid
12	Atasan mengawasi kinerja saya	0,745	0,2126	0,000	Valid
13	Atasan menilai kinerja saya secara objektif	0,510	0,2126	0,000	Valid
14	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini	0,603	0,2126	0,000	Valid
15	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	0,744	0,2126	0,000	Valid
16	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	0,645	0,2126	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja, terdapat 16 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z), semuanya teruji valid, terbukti dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga pertanyaan di atas, dapat digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4.4 Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
1	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan	0,778	0,2126	0,000	Valid
2	Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan	0,777	0,2126	0,000	Valid
3	Saya mengikuti prosedur yang ditetapkan ketika bekerja	0,783	0,2126	0,000	Valid
4	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	0,872	0,2126	0,000	Valid
5	Saya selalu mengikuti aturan-aturan dalam melakukan pekerjaan	0,743	0,2126	0,000	Valid
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan perusahaan	0,657	0,2126	0,000	Valid
7	Saya selalu memiliki target dalam melakukan pekerjaan saya	0,753	0,2126	0,000	Valid
8	Saya selalu konsisten dalam melakukan pekerjaan	0,834	0,2126	0,000	Valid
9	Saya selalu bekerja dengan benar dan akurat	0,838	0,2126	0,000	Valid
10	Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu	0,842	0,2126	0,000	Valid
11	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja	0,831	0,2126	0,000	Valid
12	Saya selalu bekerjasama dengan rekan di tempat kerja	0,679	0,2126	0,000	Valid
13	Saya mengutamakan kerjasama dibandingkan bekerja secara individu	0,802	0,2126	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap pernyataan pada variabel Kinerja, terdapat 13 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), semuanya teruji valid, terbukti dengan dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga pertanyaan di atas, dapat digunakan untuk mengukur variabel Kinerja.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument. Konsistensi menunjukkan seberapa baik *item-item* yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006).

Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Dimana apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2007).

Tabel 4.5 Analisis Uji Realibilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
1	Keselamatan Kerja (X1)	0,871	>0,60	Reliabel
2	Kesehatan Kerja (X2)	0,900	>0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,819	>0,60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,947	>0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk lima variabel yang diuji, memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menjelaskan mengenai data deskriptif dari responden yang digunakan sebagai gambaran dalam membaca hasil penelitian. Berikut adalah analisis deskriptif responden penelitian :

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	40,7
	Perempuan	35	59,3
Total		59	100,0

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel diatas, dapat kita lihat karakteristik responden dimana mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 35 orang atau 59,3% kemudian diikuti laki-laki dengan jumlah 24 atau sebesar 40,7%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Usia	< 20 tahun	0	0,0
	21 tahun - 30 tahun	19	32,2
	31 tahun - 40 tahun	34	57,6
	41 tahun - 50 tahun	6	10,2
	> 50 tahun	0	0,0
Total		59	100,0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas umur responden adalah 31-40 tahun dengan jumlah 34 atau sekitar 57,6 %, diikuti dengan usia 21-30 tahun dengan jumlah 19 orang atau sekitar 32,2 %, dan usia 41 – 50 tahun berjumlah 6 orang sekitar 10,2 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Lama Bekerja	< 2 tahun	0	0
	2 tahun – 5 tahun	31	52,5
	6 tahun – 10 tahun	28	47,5
	> 10 tahun	0	0
Jumlah		59	100

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa mayoritas masa kerja responden adalah 2 - 5 tahun dengan jumlah 31 atau sekitar 52,5 %. Jumlah selanjutnya diikuti masa kerja selama 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sekitar 47,5 %.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan Terakhir	SD	5	8,5
	SMP	21	35,6
	SMA	33	55,9
Total		59	100,0

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 33 orang atau sekitar 55,9 %, kemudian diikuti tingkat pendidikan SMP sejumlah 21 orang atau sekitar 35,6 %, dan yang terakhir responden dengan tingkat pendidikan SD dengan jumlah 5 orang atau sekitar 8,6%.

Dari karakteristik responden diatas, berikut adalah rekapitulasi responden mayoritas dalam penelitian.

Table 4.10 Data Demografi Paling Dominan

No	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Jenis kelamin	Perempuan	35	59,3
2.	Usia	31 - 40 th	34	57,6
3.	Masa Kerja	2 – 5 tahun	31	52,5
4.	Tingkat Pendidikan	SMA	33	55,9

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel diatas menyajikan karakteristik responden dominan dalam penelitian dimana jenis kelamin yang dominan untuk responden dalam penelitian ini adalah perempuan, usia dominan adalah berisar dari 31 - 40

tahun, kemudian masa kerja yang dominan adalah selama 2 - 5 tahun dan tingkat pendidikan yang dominan adalah SMA dengan jumlah 33 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban variabel yang dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur yang terdapat pada variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) Kepuasan kerja (Z) dan Kinerja (Y). Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pernyataan. Dengan berpedoman pada nilai terendah = 1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = 0,8$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.11 Kelompok Kategori

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,79 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Sedang
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Selain menganalisis kategori tiap item pertanyaan, penulis juga menganalisa rata-rata nilai tiap indikator. Rekapitulasi tersebut bertujuan

untuk mengetahui apakah ada indikator yang memiliki nilai sangat tinggi, tinggi, rendah atau sangat rendah, sehingga dapat menilai indikator mana yang paling berpengaruh dalam variabel yang dimaksud.

1. Variabel Keselamatan Kerja

Analisis deskriptif variabel keselamatan kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Perusahaan merancang pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja	3,58	Tinggi
Perusahaan meninjau peralatan yang digunakan untuk mencegah kecelakaan kerja	3,32	Tinggi
Perusahaan menerapkan program keselamatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja	3,46	Tinggi
Perusahaan menyediakan peralatan perlindungan diri	3,29	Tinggi
Pengawas melakukan pengawasan secara intensif terhadap keamanan pekerjaan saya	3,51	Tinggi
Perusahaan memfasilitasi pelaporan jika terjadi kecelakaan kerja	3,63	Tinggi
Rata-Rata	3,46	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Dari rekapitulasi deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap penerapan Keselamatan Kerja pada CV Cipta Usaha Mandiri adalah tinggi.

2. Variabel Kesehatan Kerja

Analisis deskriptif variabel kesehatan kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel (X2)

Analisis Deskriptif Variabel (X2)		
Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Terdapat sirkulasi udara (ventilasi) yang cukup	3,36	Tinggi
Suhu udara di ruangan dikondisikan dengan baik	3,32	Tinggi
Terdapat pencahayaan yang cukup dalam ruangan kerja	3,39	Tinggi
Terdapat pengaturan penerangan dalam ruangan kerja	3,27	Tinggi
Perusahaan memperhatikan kondisi kesehatan saya	3,37	Tinggi
Terdapat fasilitas pemeriksaan kesehatan di tempat kerja	3,32	Tinggi
Saya bekerja dengan kondisi fisik yang baik	3,22	Tinggi
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan	3,24	Tinggi
Rata-Rata	3,31	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Dari rekapitulasi deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap penerapan Kesehatan Kerja pada CV. Cipta Usaha Mandiri adalah tinggi.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif variabel Kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Analisis Deskriptif Variabel (Z)		
Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan	3,68	Tinggi
Perusahaan memberikan tunjangan diluar gaji pokok	3,24	Tinggi
Gaji pokok yang diberikan sesuai dengan Upah Miminum Regional	3,54	Tinggi
Perusahaan memperhatikan keselamatan saya di tempat kerja	3,36	Tinggi
Perusahaan memiliki alat pencegahan dan alat pertolongan yang memenuhi persyaratan	3,44	Tinggi
Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja	3,44	Tinggi
Saya mendapat dukungan dan bantuan dari sesama rekan kerja	3,36	Tinggi
Keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	3,37	Tinggi
Rekan kerja saya bertanggung jawab dengan pekerjaan	3,42	Tinggi
Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja	3,34	Tinggi
Saya mendapat dukungan penuh dari atasan	3,10	Tinggi
Atasan mengawasi kinerja saya	3,59	Tinggi
Atasan menilai kinerja saya secara objektif	3,39	Tinggi
Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini	3,39	Tinggi
Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	3,46	Tinggi
Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	3,39	Tinggi
Rata-Rata	3,41	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Dari rekapitulasi deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Cipta Usaha Mandiri adalah sangat tinggi.

4. Variabel Kinerja

Analisis deskriptif variabel Kinerja kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Analisis Deskriptif Variabel (Y)		
Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Saya teliti dalam melakukan pekerjaan	3,63	Tinggi
Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan	3,20	Tinggi
Saya mengikuti prosedur yang ditetapkan ketika bekerja	3,63	Tinggi
Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	3,24	Tinggi
Saya selalu mengikuti aturan-aturan dalam melakukan pekerjaan	3,37	Tinggi
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan perusahaan	3,37	Tinggi
Saya selalu memiliki target dalam melakukan pekerjaan saya	3,56	Tinggi
Saya selalu konsisten dalam melakukan pekerjaan	3,39	Tinggi
Saya selalu bekerja dengan benar dan akurat	3,39	Tinggi
Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu	3,47	Tinggi
Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja	3,32	Tinggi
Saya selalu bekerjasama dengan rekan di tempat kerja	3,53	Tinggi
Saya mengutamakan kerjasama dibandingkan bekerja secara individu	3,56	Tinggi
Rata-Rata	3,44	Tinggi

Dari rekapitulasi deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap Kinerja pada CV. Cipta Usaha Mandiri adalah tinggi.

Tabel 4.17 Rekapitulasi Penilaian Variabel

Rekapitulasi penilaian Variabel

Variabel	Mean	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	3,46	Tinggi
Kesehatan Kerja (X2)	3,31	Tinggi
Kepuasan Kerja (Z)	3,41	Tinggi
Kinerja (Y)	3,44	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

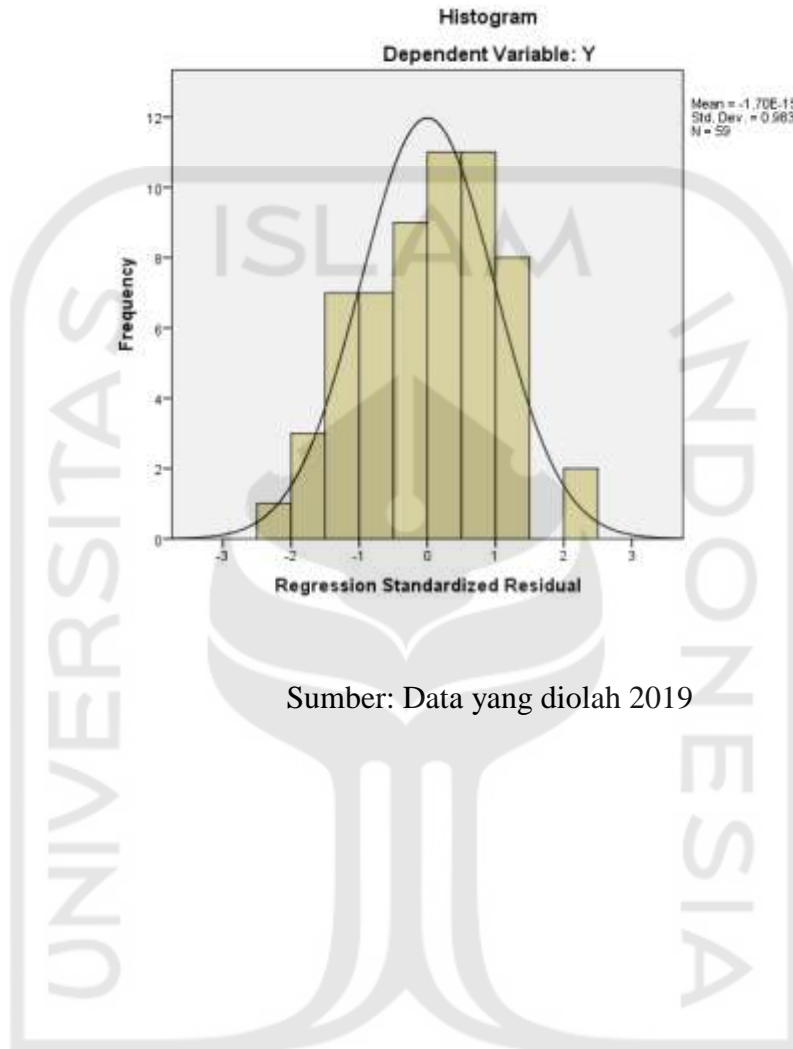
Dari rekapitulasi deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap Kinerja pada CV. Cipta Usaha Mandiri adalah tinggi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu data normal atau tidak. Menurut Ghozali (2005) dasar pengambilan keputusan uji normalitas jika nilai sig. (signifikan) > 0,05 data berdistribusi normal, jika nilai sig. (signifikan) < 0,05 data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

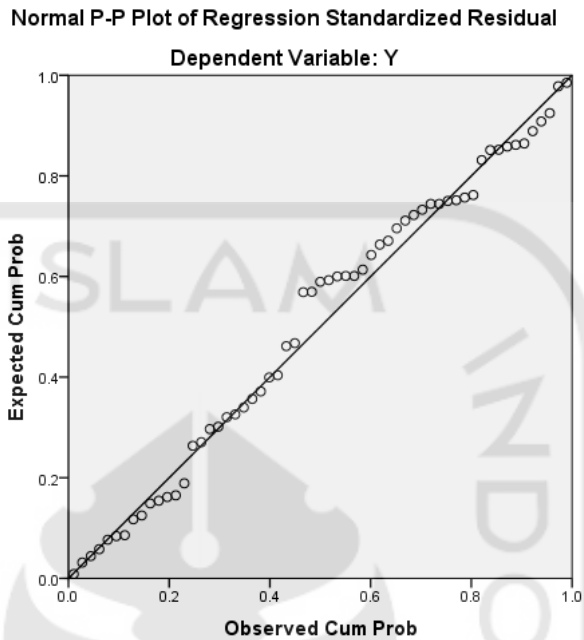
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan



Sumber: Data yang diolah 2019

الجمعة الإسلامية الأندلسية

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas



Dari Gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari normal *probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Pengujian normalitas lainnya pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2005).

Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,06664479
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,079
	Negative	-0,095
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansinya 0,200 atau lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen. Uji multikolinieritas hanya dilakukan pada model regresi dengan variabel independen yang lebih dari 1. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengandung multikolinieritas. Ketentuannya nilai VIF dibawah 10 dan Tolerance diatas 0,1.

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1,X2 – Z	Keselamatan Kerja	0,837	1,195	Non Multikolinieritas
	Kesehatan Kerja	0,837	1,195	Non Multikolinieritas
X1,X2 – Y	Keselamatan Kerja	0,721	1,387	Non Multikolinieritas
	Kesehatan Kerja	0,625	1,599	Non Multikolinieritas
Z – Y	Kepuasan Kerja	1,000	1,000	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Keterangan :

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

Z = Kepuasan kerja

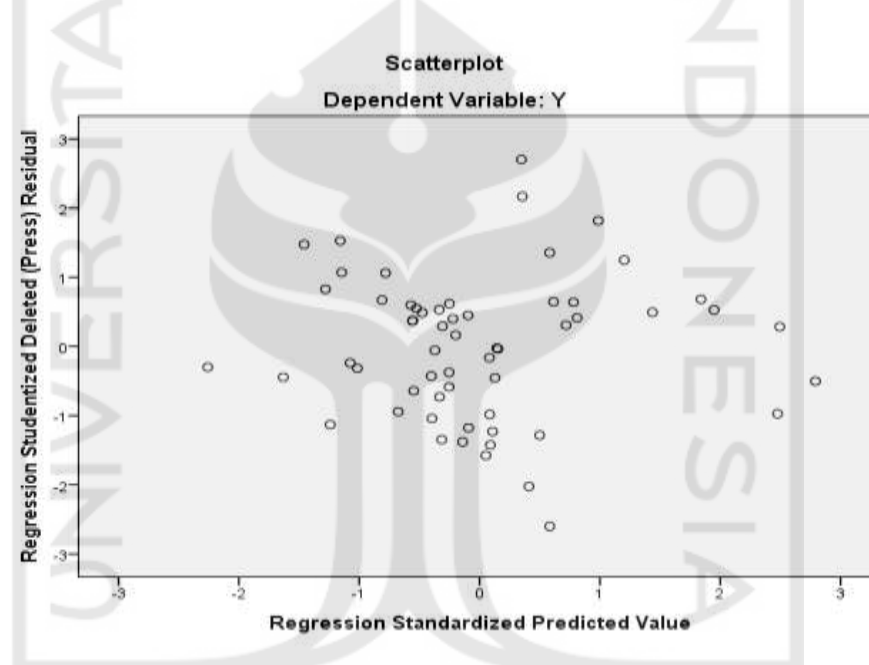
Y = Kinerja

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.

4.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan pengujian apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengandung heteroskedastisitas. Pendeteksian heteroskedastisitas dengan metode Glejserdimana nilai probabilitas $\geq 0,05$. (Ghozali, 2013).

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

4.5 Analisis Uji Regresi

4.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.22 Regresi Linear X1 dan X2 - Z (Model 1)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,294	0,331		3,906	0,000
	Keselamatan	0,251	0,084	0,325	3,002	0,004
	Kesehatan	0,385	0,089	0,471	4,351	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer IBM SPSS Statistics 25 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 1,294 + 0,251X_1 + 0,385X_2$$

Di mana:

Z = Kepuasan kerja

X1 = Keselamatan kerja

X2 = Kesehatan kerja

a dan b1 serta b2 = Konstanta

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel intervening (kepuasan kerja) sebesar 1,294.

2. Keselamatan kerja (X1) pada Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien keselamatan kerja untuk variabel X1 sebesar 0,251. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan keselamatan kerja, maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,251 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Kesehatan kerja (X2) pada Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien kesehatan kerja untuk variabel X2 sebesar 0,385. Artinya, bahwa setiap kenaikan satu satuan kesehatan kerja maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja (Z) 0,385 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.2 Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,396	0,425		0,930	0,356
Keselamatan	0,397	0,108	0,381	3,695	0,001
Kesehatan	0,511	0,114	0,463	4,493	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer IBM SPSS Statistics 25 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y_1 = 0,396 + 0,397X_1 + 0,511X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja Karyawan

X_1 = Kesehatan Kerja

X_2 = Keselamatan Kerja

a dan b_1 serta b_2 = Konstanta

ϵ = error

1. Konstan (a): Nilai konstanta sebesar 0,396, menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,396.

2. Keselamatan kerja (X_1) pada kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien keselamatan kerja untuk variabel X_1 sebesar 0,397. artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan keselamatan kerja maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,397 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Kesehatan kerja (X_2) pada kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien kesehatan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,511, artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan keselamatan kerja, maka akan menaikkan

variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,511 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.3 Analisis Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.23 Hasil Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,311	0,460		0,677	0,501
Kepuasan	0,926	0,130	0,687	7,131	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer IBM SPSS Statistics 25 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + e$$

$$Y = 0,311 + 0,926Z$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

e = Error

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a) Ini berarti jika variabel intervening (Kepuasan Kerja) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 0,311.

2. Kepuasan Kerja (Z) pada Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel Z sebesar 0,926. Artinya, bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,926 dengan asumsi bahwa variabel intervening yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.19 Uji Hasil R² (Koefisien Determinasi) Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,50	,48	,4151

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4,19 di atas, R² = 48%. Ini artinya bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 48% persen terhadap variabel Kinerja (Y) dan 52% lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel X1 dan X2.

Tabel 4.20 Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi) Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan kerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,45	,43	,3233

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4,20, $R^2 = 43 \%$. Ini artinya bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43 % persen terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dan 57 % lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel X1 dan X2.

**Tabel 4.21 Uji Hasil R^2 Kepuasan kerja Pada Kinerja
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	0,47	0,46	0,4239

a. Predictors: (Constant), Z

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4,21, $R^2 = 46 \%$. Ini artinya bahwa variabel Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 46 % persen terhadap variabel Kinerja (Y) dan 54 % lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel Z.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1. Uji t

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menganalisis hipotesis yang sudah dirumuskan.

$H_0 : \beta_i = 0$ Artinya, variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_A : \beta_i \neq 0$ Artinya, variabel independen merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel independen.

1. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja.

Tabel 4.24 Hasil Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,294	0,331		3,906	0,000
Keselamatan	0,251	0,084	0,325	3,002	0,004
Kesehatan	0,385	0,089	0,471	4,351	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data yang diolah 2019

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

1) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

B. Hipotesis 2 : Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

1) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2) Kriteria

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

Jika tingkat sig. 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 “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan” **terbukti**.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja.

Tabel 4.25 Hasil Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,396	0,425		0,930	0,356
	Keselamatan	0,397	0,108	0,381	3,695	0,001
	Kesehatan	0,511	0,114	0,463	4,493	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2019

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan Kerja terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

B. Hipotesis 2 : Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

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

Jika tingkat sig. 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 keempat** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kesehatan Kerja terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Tabel 4.26 Hasil Analisis Kepuasan Kerja Pada Kinerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,311	0,460		0,677	0,501
Kepuasan	0,926	0,130	0,687	7,131	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2019

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

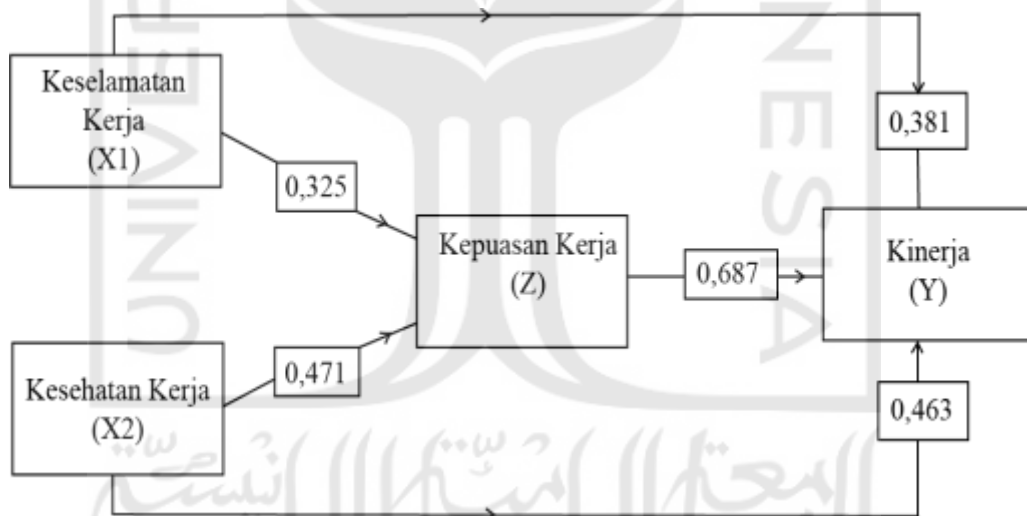
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

4.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Uji dalam penelitian ini dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z.



Gambar 4.2 Hasil Analisis jalur

1. Pengaruh Langsung

- Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.
 $X_1 \rightarrow Z = 0,325$
- Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.
 $X_2 \rightarrow Z = 0,471$

- c. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.
 $X_1 \rightarrow Y = 0,381$
- d. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja
 $X_2 \rightarrow Y = 0,463$
- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
 $Z \rightarrow Y = 0,687$

2. Pengaruh Tidak Langsung

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

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,325 \times 0,687) = 0,223$$

- b. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,471 \times 0,687) = 0,323$$

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Tabel 4.28 Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,325	0	0,325
$X_2 \rightarrow Z$	0,471	0	0,471

$X_1 \rightarrow Y$	0,381	0	0,381
$X_2 \rightarrow Y$	0,463	0	0,463
$Z \rightarrow Y$	0,687	0	0,687
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,223	0,223
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,323	0,323

1) Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,381; koefisien regresi pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,325 \times 0,687) = 0,223$. Terdapat pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja meski tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam “Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*” **terbukti**.

2) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,463; koefisien regresi pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,471 \times 0,687) = 0,323$. Terdapat pengaruh

tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja meski tidak sebesar pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja. Hipotesis ketujuh “Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*” **terbukti**.

Tabel 4.27 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H 1	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja	Terbukti
H 2	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja	Terbukti
H 3	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja	Terbukti
H 4	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja	Terbukti
H 5	Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja	Terbukti
H 6	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti
H 7	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti

Sumber : Data primer yang diolah 2019

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004.

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 keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kularathna dkk (2016) menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan adalah positif. Yang berarti bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

Penelitian lain oleh Sembe dan Ayu pada (2017) mengungkapkan bahwa praktik praktek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mihravi dkk (2016) menemukan bahwa praktik keselamatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Penelitian oleh Gupta dan Upadhyay (2012), Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Kemudian Kilic dan Selim yang melakukan penelitian

pada tahun (2009). Menurut analisis yang dinyatakan di atas diharapkan bahwa selama tingkat risiko pada kesehatan dan keamanan kerja menurun, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat.

4.7.2 Pengaruh 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_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung **“terbukti”**.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Mihravi dkk (2016) menemukan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan.

Penelitian lain oleh Kilic dan Selim yang melakukan penelitian pada tahun (2009). Menurut analisis yang dinyatakan di atas diharapkan bahwa selama tingkat risiko pada kesehatan dan keamanan kerja menurun, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Penelitian lain oleh Sembe dan Ayu pada (2017) mengungkapkan bahwa praktik manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan.

Juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Kularathna dkk (2016) menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan adalah positif. Yang berarti bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Fajri dkk (2017) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.7.3 Pengaruh Keselamatan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. 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 keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Oluoch pada tahun (2015) Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara program kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk pada tahun (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh

Gbadago pada tahun (2017) hasilnya membuktikan bahwa ada hubungan positif antara ukuran K3 dan kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Greeperson pada tahun (2013). Temuan menunjukkan bahwa bahwa ada kontribusi yang lebih besar pada penerapan K3 terhadap peningkatan produksi. Selanjutnya Elphiana dkk (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

4.7.4 Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kinerja

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 kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung **“terbukti”**.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Makori dkk (2012) Temuan penelitian menunjukkan pengaruh positif antara program kesehatan dan keselamatan kerja (OHSP) dan kinerja organisasi perusahaan. Penelitian selanjutnya oleh Putri dkk pada tahun (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian oleh Oluoch pada tahun (2015) Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara program kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh pada tahun (2013). Temuan menunjukkan bahwa bahwa ada kontribusi yang lebih besar pada penerapan K3 terhadap peningkatan produksi. Dan penelitian yang dilakukan oleh Gbadago pada tahun (2017) hasilnya membuktikan bahwa ada hubungan positif antara penerapan K3 dan kinerja karyawan.

4.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai dignifikansi 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 kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Khan dkk pada tahun (2011). Disimpulkan dari studi bahwa aspek-aspek kepuasan seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan; mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Selanjutnya adalah penelitian oleh Pushpakumari pada tahun (2008). Data analisis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Inuwa pada tahun (2016). Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ch. Platis dkk pada tahun (2014). Analisis komponen utama menunjukkan bahwa untuk kepuasan kerja adalah parameter yang paling penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Latif dkk (2013). Analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

4.7.6 Pengaruh variabel Keselamatan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, koefisien regresi pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,381, koefisien regresi pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,325 \times 0,687) = 0,223$. Terdapat pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja meski tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keenam yang berbunyi “Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* meski tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja”, “**terbukti**”.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad pada tahun (2017), ada bukti yang jelas bahwa K3 berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara positif terkait dengan kinerja. Kemudian penelitian oleh Yusuf dkk pada tahun (2012). Diperoleh hasil bahwa Keselamatan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mulyantoro dkk pada tahun (2018). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa OSH (*Occupational Health and Safety*) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian selanjutnya oleh Wibowo (2016) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk (2016)

menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*.

4.7.7 Pengaruh variabel Kesehatan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,463 Koefisien regresi pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,471 \times 0,687) = 0,323$. Terdapat pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja meski tidak sebesar pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja. Hipotesis ketujuh “Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* meski tidak sebesar pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja” **terbukti**.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk. (2016). Yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kesehatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*. Kemudian penelitian oleh Yusuf dkk pada tahun (2012). Diperoleh hasil

bahwa Kesehatan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas tinggi.

Juga didukung oleh penelitian dari Wibowo (2016) menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya penelitian oleh Mulyantoro dkk pada tahun (2018). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa OSH (*Occupational Health and Safety*) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian dilakukan oleh Ahmad pada tahun (2017), menyatakan ada bukti yang jelas bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara positif terkait dengan kinerja.