

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PENJELASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang yang melibatkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kuesioner penelitian ini disebarakan sebanyak 377 kuesioner, besarnya jumlah pengembalian kuesioner yaitu sebanyak 329 kuesioner atau tingkat pengembalian kuesioner sebesar 87,3 persen. Total kuesioner yang dapat dijadikan sumber data yang akan diolah pada penelitian ini adalah 329 kuesioner. Pembahasan ini meliputi uraian tentang karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian regresi dan analisis jalur (*path analysis*).

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas menurut Sekaran dan Bougie (2013) yaitu merupakan sebuah pengujian seberapa baik instrumen yang telah dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dari sebuah data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan

seluruh skor item pernyataan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan computer program SPSS versi 25.

Tabel 4.1
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	30
2.	Lingkungan Kerja	11
3.	Kepuasan Kerja	16
4.	Kinerja Karyawan	15
Total Pernyataan		72

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 1, hal 201)

Item pernyataan setiap variabel akan diuji berdasarkan perbandingan antara r_{hitung} dan $r_{tabel} = 0,108$ ($df = N-2$ ($329-2$) = 327) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 persen (0,05). Item pernyataan dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Begitu juga sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka dianggap tidak valid/gugur.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Ada tindakan tegas ketika masalah K3 muncul	0,603	0,108	Valid
2.	Ada tindakan cepat untuk menanggapi masalah K3 di tempat kerja	0,537	0,108	Valid
3.	Ada tindakan pencegahan masalah K3	0,588	0,108	Valid
4.	Ada informasi K3 yang disampaikan oleh atasan atau departemen <i>safety</i>	0,524	0,108	Valid
5.	Ada komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan terkait K3	0,650	0,108	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

6.	Ada ketertarikan untuk memahami informasi K3	0,547	0,108	Valid
7.	K3 dianggap sama pentingnya dengan kinerja oleh perusahaan	0,631	0,108	Valid
8.	Ada prioritas tinggi terhadap masalah K3 pada karyawan	0,610	0,108	Valid
9.	Ada upaya pencegahan masalah K3	0,589	0,108	Valid
10.	Peraturan K3 perlu diikuti agar dapat bekerja dengan aman	0,585	0,108	Valid
11.	Peraturan K3 mudah dipahami	0,605	0,108	Valid
12.	Peraturan K3 mudah dilaksanakan	0,463	0,108	Valid
13.	Prosedur K3 perlu diikuti agar dapat bekerja dengan aman	0,455	0,108	Valid
14.	Prosedur K3 mudah dipahami	0,347	0,108	Valid
15.	Prosedur K3 mudah dilaksanakan	0,483	0,108	Valid
16.	Ada kewajiban untuk melapor ketika kondisi tidak aman	0,523	0,108	Valid
17.	Ada kemudahan dalam melapor ketika terjadi masalah K3	0,615	0,108	Valid
18.	Ada keterlibatan pekerja ketika masalah K3 muncul	0,549	0,108	Valid
19.	Ada keterlibatan dalam menginformasikan terkait masalah K3 pada perusahaan	0,583	0,108	Valid
20.	Ada keterlibatan dalam peninjauan K3 yang sedang berlangsung	0,508	0,108	Valid
21.	Kinerja K3 berdasarkan keterlibatan karyawan	0,580	0,108	Valid
22.	K3 merupakan prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan	0,518	0,108	Valid
23.	Penekanan pada K3 merupakan hal yang penting	0,489	0,108	Valid
24.	K3 sangat dibutuhkan agar dapat bekerja dengan baik	0,437	0,108	Valid
25.	Ada risiko K3 pada setiap pekerjaan	0,573	0,108	Valid
26.	Risiko K3 akan muncul ketika tidak mengikuti peraturan	0,477	0,108	Valid
27.	Membutuhkan waktu untuk menyelesaikan masalah K3	0,531	0,108	Valid
28.	Ada pemberian target kinerja yang sesuai dengan prosedur K3	0,413	0,108	Valid
29.	Ada pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang aman	0,358	0,108	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

30.	Ada mesin atau alat kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman	0,545	0,108	Valid
-----	---	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 3, hal 248)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua item kuesioner variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pewarnaan ruang kerja	0,599	0,108	Valid
2.	Pengaturan penerangan pada ruang kerja	0,681	0,108	Valid
3.	Pengaturan pertukaran udara ditempat kerja	0,648	0,108	Valid
4.	Gangguan kebisingan di sekitar tempat bekerja	0,553	0,108	Valid
5.	Ruang gerak yang cukup pada ruang kerja	0,588	0,108	Valid
6.	Kebersihan ruang kerja	0,643	0,108	Valid
7.	Kondisi keamanan mesin	0,654	0,108	Valid
8.	Struktur kerja pada perusahaan	0,554	0,108	Valid
9.	Perhatian serta dukungan dari atasan pada karyawan	0,482	0,108	Valid
10.	Kerjasama antar kelompok di lingkungan kerja	0,499	0,108	Valid
11.	Kesempatan setiap orang untuk mengungkapkan pendapat	0,638	0,108	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 4, hal 261)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua item kuesioner variabel lingkungan kerja (X_2) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kesempatan dalam mendapatkan tugas yang beragam	0,659	0,108	Valid

Lanjutan Tabel 4.4

2.	Kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan	0,642	0,108	Valid
3.	Kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan	0,659	0,108	Valid
4.	Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab yang diberikan	0,706	0,108	Valid
5.	Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab yang diberikan	0,644	0,108	Valid
6.	Kesesuaian kenaikan jabatan dengan kinerja yang dihasilkan	0,622	0,108	Valid
7.	Keadilan pada sistem kenaikan jabatan	0,642	0,108	Valid
8.	Ketersediaan fasilitas kerja mempermudah untuk bekerja dengan baik	0,694	0,108	Valid
9.	Kemudahan penggunaan fasilitas kerja yang diberikan	0,673	0,108	Valid
10.	Suasana kerja mendorong semangat kerja	0,514	0,108	Valid
11.	Kesediaan rekan kerja untuk saling membantu ketika mengalami kesulitan	0,692	0,108	Valid
12.	Peran atasan dalam mempengaruhi karyawan	0,609	0,108	Valid
13.	Dukungan antar rekan kerja menciptakan suasana nyaman pada saat bekerja	0,590	0,108	Valid
14.	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	0,622	0,108	Valid
15.	Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan	0,590	0,108	Valid
16.	Kesesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan	0,596	0,108	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 5, hal 265)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua item kuesioner variabel kepuasan kerja (Z) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kemampuan menyelesaikan beban atau tanggung jawab yang diberikan	0,564	0,108	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

2.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi target	0,634	0,108	Valid
3.	Kemampuan memanfaatkan waktu yang diberikan sesuai target yang diberikan	0,586	0,108	Valid
4.	Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0,590	0,108	Valid
5.	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0,482	0,108	Valid
6.	Kemampuan menemukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	0,625	0,108	Valid
7.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,725	0,108	Valid
8.	Kemampuan memanfaatkan waktu secara bijaksana	0,657	0,108	Valid
9.	Kedisiplinan penggunaan jam kerja	0,614	0,108	Valid
10.	Kehadiran ditempat kerja tepat waktu	0,522	0,108	Valid
11.	Kepatuhan pada jam kerja yang diberikan	0,712	0,108	Valid
12.	Tingkat kehadiran dalam satu periode	0,662	0,108	Valid
13.	Kemampuan bekerja dalam tim	0,551	0,108	Valid
14.	Kemampuan bekerja tanpa pengawasan dari pimpinan	0,391	0,108	Valid
15.	Kemampuan komunikasi dengan baik dalam tim	0,428	0,108	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 6, hal 275)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau tanpa ada kesalahan dan karena itu dapat menjamin konsistensi pada pengukuran di sepanjang waktu serta pada poin di instrument tersebut (Sekaran dan Bougie, 2013). Uji reliabilitas menurut

Ghozali (2016) yaitu sebuah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan Tabel 4.6, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel. Sehingga item-item pertanyaan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Pernyataan	Nilai <i>Cronbach's alfa</i>	Sig	Keterangan
1.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₁)	0,910	>0,6	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,810	>0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,898	>0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,860	>0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 7, hal 276)

4.2 Analisis Deskriptif

Karakteristik responden yang telah diteliti digunakan pada analisis ini. Pada bagian ini akan memberikan deskripsi hasil dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama atau tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

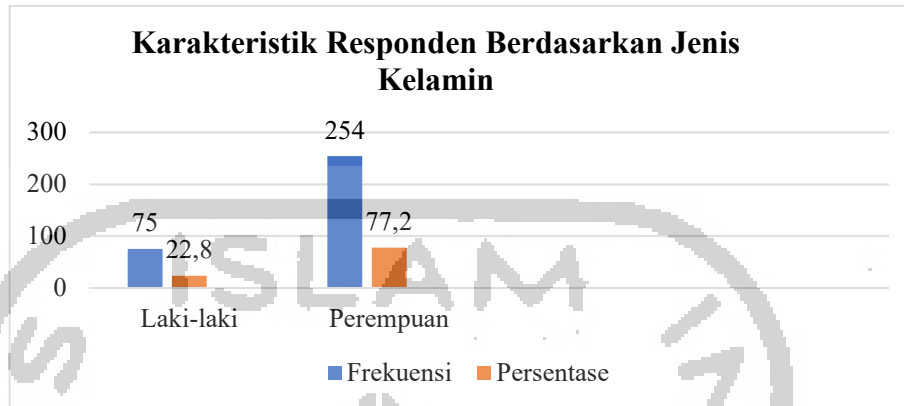
Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 329 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	75	22,8
Perempuan	254	77,2
Jumlah	329	100,0

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada Gambar 4.1 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Tabel 4.7 dan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 254 orang atau sebesar 77,2 persen, sedangkan responden laki-laki sebanyak 75 orang atau sebesar 22,8 persen. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Sandang Asia Maju Abadi adalah perempuan, hal ini dapat dikarenakan perusahaan memandang perempuan sebagai tenaga kerja yang lebih teliti dan sabar dalam hal melakukan pekerjaan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 329 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.8.

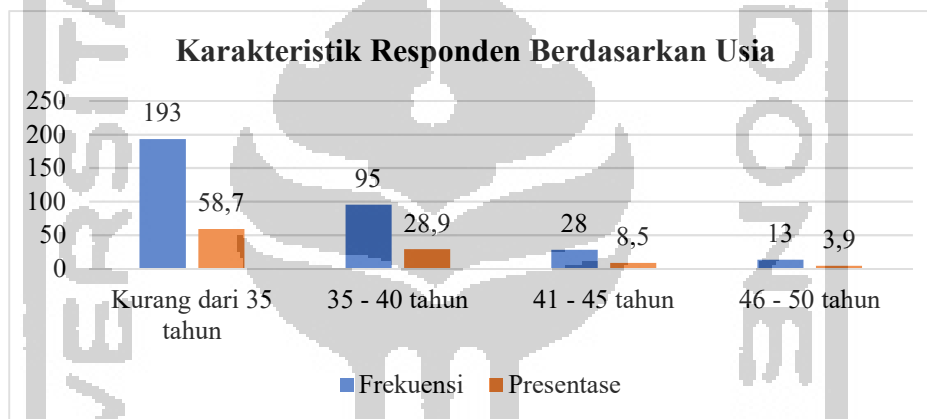
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase

Kurang dari 35 tahun	193	58,7
35-40 tahun	95	28,9
41-45 tahun	28	8,5
46-50 tahun	13	3,9
Jumlah	329	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Kategori responden berdasarkan Usia terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.2 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Tabel 4.8 dan Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berusia dibawah 35 tahun yaitu sebanyak 193 orang atau

sebesar 58,7 persen. Kondisi ini menunjukkan sebagian besar karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi tergolong

dalam usia muda dan produktif, hal tersebut diharapkan mereka memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja yang ditunjukkannya pun juga makin baik.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

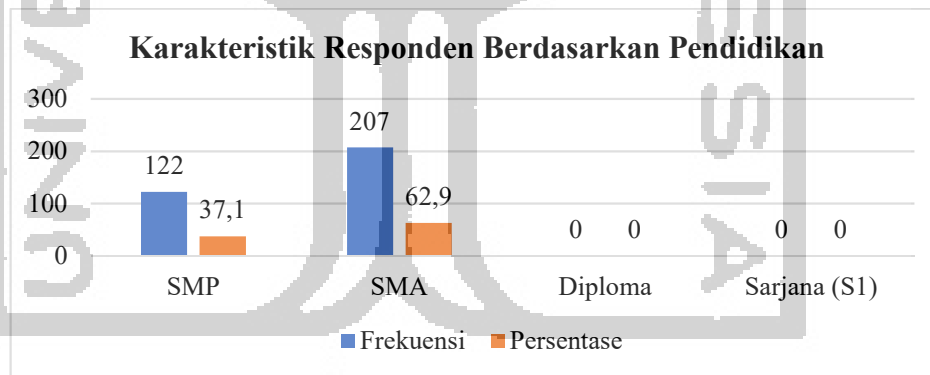
Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 329 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
SMP	122	37,1
SMA	207	62,9
Diploma	0	0
Sarjana (S1)	0	0
Jumlah	329	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada Gambar 4.3 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Gambar 4.3 diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar berpendidikan SMA yang berjumlah 207 orang dengan persentase sebesar 62,9 persen. Dengan mayoritas latar belakang pendidikan tersebut, perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang

memiliki skill dan ketrampilan yang baik serta dapat bekerja dengan baik serta dengan tuntutan gaji yang sesuai standarnya UMR nya.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

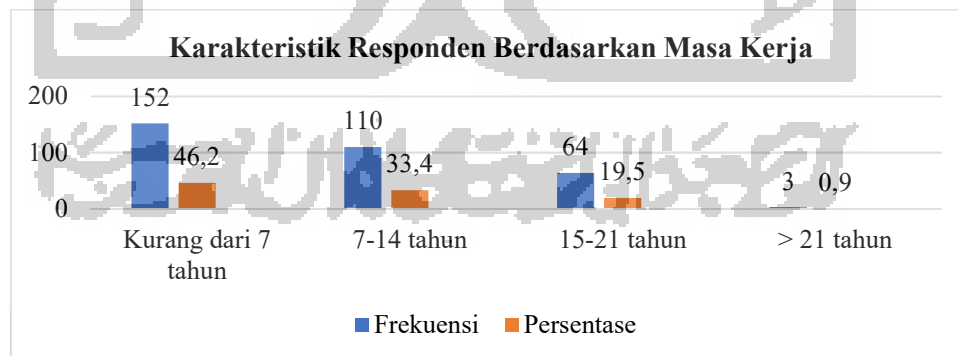
Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 329 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 7 tahun	152	46,2
7-14 tahun	110	33,4
15-21 tahun	64	19,5
Lebih dari 21 tahun	3	,9
Jumlah	329	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.4 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Tabel 4.10 dan Gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. Sandang Asia Maju Abadi memiliki masa kerja dibawah 7 tahun yang mencapai 152 orang atau sebesar 46,2 persen. Hal ini menunjukkan banyaknya karyawan yang masih memiliki masa kerja belum lama, dengan perusahaan memberikan jaminan K3 dan lingkungan kerja yang baik dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan yang baru bekerja sehingga berdampak pada kinerjanya juga akan baik.

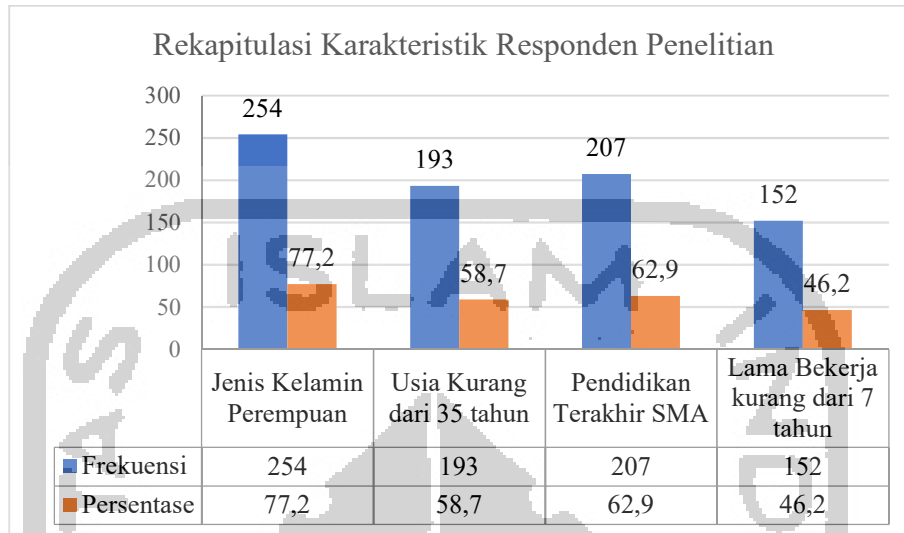
Dalam mempermudah pemahaman mengenai karakteristik responden yang dominan, maka berikut ini ditampilkan Tabel 4.11 ringkasan kelompok responden yang dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.11. Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

No.	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	presentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	254	77,2
2.	Usia	Kurang dari 35 tahun	193	58,7
3.	Pendidikan terakhir	SMA	207	62,9
4.	Lama Bekerja	Kurang dari 7 tahun	152	46,2

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Berikut rekapitulasi data demografis yang paling dominan dari 4 kategori dalam bentuk diagram pada Gambar 4.5



Gambar 4.5 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 10, hal 285)

Dari Tabel 4.11 serta Gambar 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 254 orang, usia yang dominan kurang dari 35 tahun yaitu sebanyak 193 orang, Pendidikan terakhir paling dominan yaitu dari SMA sebanyak 207 orang dan lama bekerja yang paling banyak yaitu kurang dari 7 tahun sebanyak 152 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden yang telah direkapitulasi dianalisis untuk mengetahui tentang kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, dengan interval perhitungan sebagai berikut.

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

$$\text{Interval} = 5 - 1 \div 5 = 0,80$$

Berikut ini adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Tabel 4.12
Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,10 s/d 2,61	Tidak Setuju
2,62 s/d 3,42	Ragu-ragu
3,43 s/d 4,23	Setuju
4,24 s/d 5,00	Sangat Setuju

1. Kesehatan dan keselamatan kerja

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di PT. Sandang Asia dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Commitment management</i>			
1	Ada tindakan tegas ketika masalah K3 muncul	4,02	Tinggi
2	Ada tindakan cepat untuk menanggapi masalah K3 di tempat kerja	4,11	Tinggi
3	Ada tindakan pencegahan masalah K3	4,15	Tinggi
Mean (Rata-rata)		4,09	Tinggi
<i>Communication</i>			
4	Ada informasi K3 yang disampaikan oleh atasan atau departemen <i>safety</i>	4,05	Tinggi
5	Ada komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan terkait K3	4,32	Sangat Tinggi
6	Ada ketertarikan untuk memahami informasi K3	3,61	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,99	Tinggi
<i>Priority of safety</i>			

Lanjutan Tabel 4.13

7	K3 dianggap sama pentingnya dengan kinerja oleh perusahaan	4,25	Sangat Tinggi
8	Ada prioritas tinggi terhadap masalah K3 pada karyawan	4,36	Sangat Tinggi
9	Ada upaya pencegahan masalah K3	3,91	Tinggi
Mean (Rata-rata)		4,17	Tinggi
<i>Safety rules and procedures</i>			
10	Peraturan K3 perlu diikuti agar dapat bekerja dengan aman	3,98	Tinggi
11	Peraturan K3 mudah dipahami	3,98	Tinggi
12	Peraturan K3 mudah dilaksanakan	3,95	Tinggi
13	Prosedur K3 perlu diikuti agar dapat bekerja dengan aman	4,03	Tinggi
14	Prosedur K3 mudah dipahami	3,91	Tinggi
15	Prosedur K3 mudah dilaksanakan	4,10	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,99	Tinggi
<i>Supportive environment</i>			
16	Ada kewajiban untuk melapor ketika kondisi tidak aman	3,63	Tinggi
17	Ada kemudahan dalam melapor ketika terjadi masalah K3	4,21	Sangat Tinggi
18	Ada keterlibatan pekerja ketika masalah K3 muncul	4,29	Sangat Tinggi
Mean (Rata-rata)		4,04	Tinggi
<i>Involvement</i>			
19	Ada keterlibatan dalam menginformasikan terkait masalah K3 pada perusahaan	3,93	Tinggi
20	Ada keterlibatan dalam peninjauan K3 yang sedang berlangsung	3,89	Tinggi
21	Kinerja K3 berdasarkan keterlibatan karyawan	4,00	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,94	Tinggi
<i>Personal priorities and need for safety</i>			
22	K3 merupakan prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan	4,05	Tinggi
23	Penekanan pada K3 merupakan hal yang penting	4,02	Tinggi
24	K3 sangat dibutuhkan agar dapat bekerja dengan baik	3,99	Tinggi
Mean (Rata-rata)		4,02	Tinggi
<i>Personal appreciation of risk</i>			
25	Ada risiko K3 pada setiap pekerjaan	4,21	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.13

26	Risiko K3 akan muncul ketika tidak mengikuti peraturan	3,68	Tinggi
27	Mebutuhkan waktu untuk menyelesaikan masalah K3	4,13	Tinggi
Mean (Rata-rata)		4,01	Tinggi
<i>Physical work environment</i>			
28	Ada pemberian target kinerja yang sesuai dengan prosedur K3	4,12	Tinggi
29	Ada pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang aman	3,68	Tinggi
30	Ada mesin atau alat kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman	3,91	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,90	Tinggi
Mean Total		4,02	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

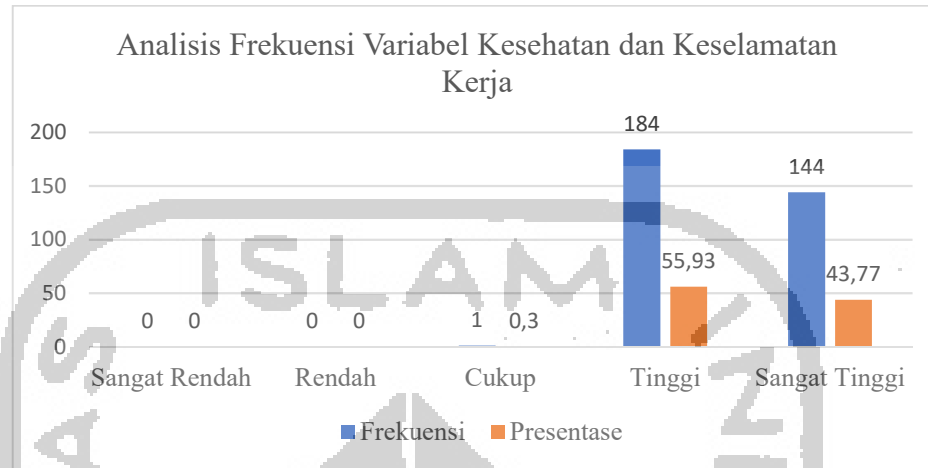
Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 4,02 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan penilaian karyawan terhadap jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang sudah dilakukan oleh PT. Sandang Asia Maju Abadi terhadap para karyawannya sudah baik.

Berikut hasil analisis frekuensi variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Frekuensi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1 – 30	0	0	Sangat Rendah
31 – 60	0	0	Rendah
61 – 90	1	0,30	Cukup
91 – 120	184	55,93	Tinggi
121 - 150	144	43,77	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)



Gambar 4.6 Analisis Frekuensi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi sebanyak 329 kuesioner variabel kesehatan dan keselamatan kerja, sebanyak 1 responden atau sebesar 0,3 persen yang memiliki tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang cukup, 184 responden atau sebesar 55,93 persen yang memiliki tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi dan 144 responden atau sebesar 43,77 persen yang memiliki tingkat kesehatan dan keselamatan kerja sangat tinggi. Diketahui dominan frekuensi jawaban responden berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang memiliki kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi.

2. Lingkungan kerja

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang lingkungan kerja yang ada di PT. Sandang Asia dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Distribusi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Lingkungan kerja fisik			
1	Pewarnaan ruang kerja	3,66	Tinggi
2	Pengaturan penerangan pada ruang kerja	4,02	Tinggi
3	Pengaturan pertukaran udara ditempat kerja	3,88	Tinggi
4	Gangguan kebisingan di sekitar tempat bekerja	4,13	Tinggi
5	Ruang gerak yang cukup pada ruang kerja	4,07	Tinggi
6	Kebersihan ruang kerja	3,84	Tinggi
7	Kondisi keamanan mesin	3,95	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,93	Tinggi
8	Struktur kerja pada perusahaan	3,83	Tinggi
9	Perhatian serta dukungan dari atasan pada karyawan	3,95	Tinggi
10	Kerjasama antar kelompok di lingkungan kerja	3,96	Tinggi
11	Kesempatan setiap orang untuk mengungkapkan pendapat	3,85	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,89	Tinggi
Mean Total		3,92	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

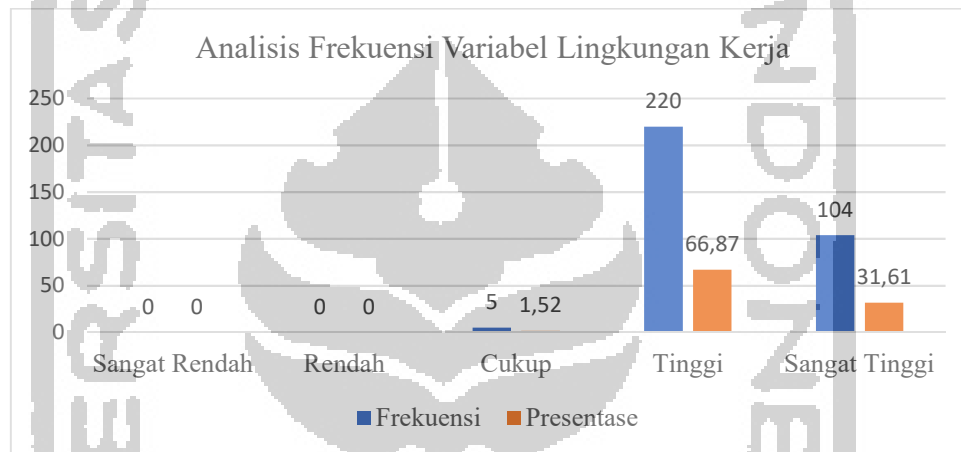
Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,92 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan penilaian karyawan atas lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan dinyatakan sudah baik dari sudut pandang lingkungan fisik maupun non fisik.

Berikut hasil analisis frekuensi variabel lingkungan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1 – 11	0	0	Sangat Rendah
12 – 22	0	0	Rendah
23 – 33	5	1,52	Cukup
34 – 44	220	66,87	Tinggi
45 – 55	104	31,61	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

**Gambar 4.7 Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasi**

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi sebanyak 329 kuesioner variabel lingkungan kerja sebanyak 5 responden atau sebesar 1,52 persen yang memiliki tingkat lingkungan kerja yang cukup, 220 responden atau sebesar 66,87 persen yang memiliki tingkat lingkungan kerja yang tinggi dan 104 responden atau sebesar 31,61 persen yang memiliki tingkat lingkungan kerja sangat tinggi. Diketahui dominan frekuensi jawaban responden berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang memiliki lingkungan kerja yang tinggi.

3. Variabel Kepuasan kerja

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden terhadap kepuasan kerja di PT. Sandang Asia dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Kerja yang secara mental menantang			
1	Kesempatan dalam mendapatkan tugas yang beragam	3,55	Tinggi
2	Kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan	3,68	Tinggi
3	Kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan	3,75	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,66	Tinggi
Imbalan yang pantas			
4	Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab yang diberikan	3,48	Tinggi
5	Keadilan dalam sistem gaji pada perusahaan	3,63	Tinggi
6	Kesesuaian kenaikan jabatan dengan kinerja yang dihasilkan	3,70	Tinggi
7	Keadilan pada sistem kenaikan jabatan	3,77	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,7	Tinggi
Kondisi kerja yang mendukung			
8	Ketersediaan fasilitas kerja mempermudah untuk bekerja dengan baik	3,90	Tinggi
9	Kemudahan penggunaan fasilitas kerja yang diberikan	3,92	Tinggi
10	Suasana kerja mendorong semangat kerja	3,24	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,68	Tinggi
Rekan kerja yang mendukung			
11	Kesediaan rekan kerja untuk saling membantu ketika mengalami kesulitan	3,95	Tinggi
12	Peran atasan dalam mempengaruhi karyawan	3,85	Tinggi
13	Dukungan antar rekan kerja menciptakan suasana nyaman pada saat bekerja	3,61	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,80	Tinggi
Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan			
14	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	3,93	Tinggi
15	Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan	3,56	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.17

16	Kesesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan	3,40	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,63	Tinggi
Mean Total		3,69	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

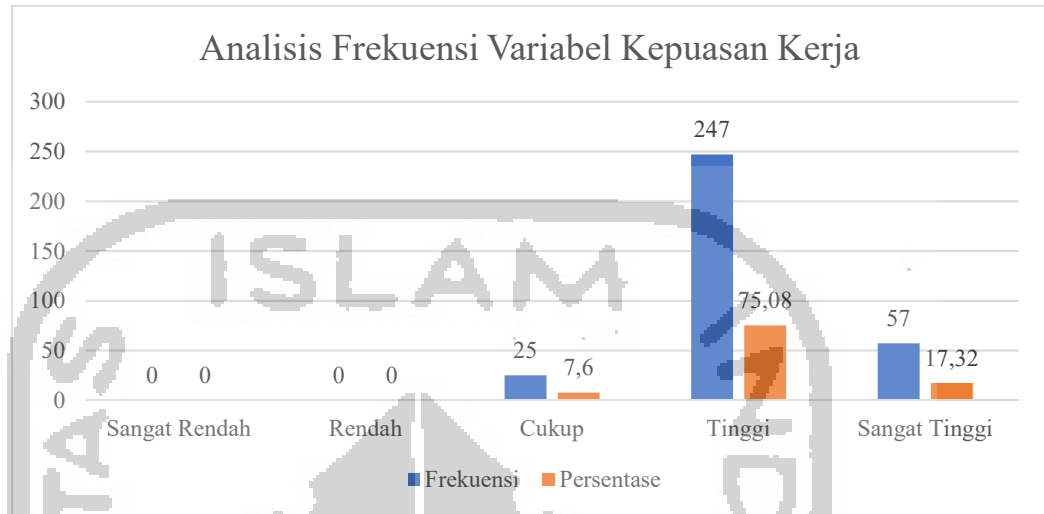
Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,69 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sandang Asia sudah merasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan diantaranya dari sisi imbalan yang mereka terima, rekan kerja dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Berikut hasil analisis frekuensi variabel lingkungan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1 – 16	0	0	Sangat Rendah
17 – 32	0	0	Rendah
33 – 48	2	7,6	Cukup
49 – 64	247	75,08	Tinggi
65 - 80	57	17,32	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)



Gambar 4.8 Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi sebanyak 329 kuesioner variable lingkungan kerja sebanyak 25 responden atau sebesar 7,6 persen yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup, 247 responden atau sebesar 66,08 persen yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan 57 responden atau sebesar 17,32 persen yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi. Diketahui dominan frekuensi jawaban responden berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi

PT SAMA memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

4. Variabel Kinerja

Berikut akan ditunjukkan penilaian dari kinerja karyawan di Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Kuantitas dari hasil			
1	Kemampuan menyelesaikan beban atau tanggung jawab yang diberikan	4,37	Sangat Tinggi
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi target	4,26	Sangat Tinggi
3	Kemampuan memanfaatkan waktu yang diberikan sesuai target yang diberikan	4,22	Sangat Tinggi
Mean (Rata-rata)		4,28	Sangat Tinggi
Kualitas dari hasil			
4	Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	4,24	Sangat Tinggi
5	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	4,00	Tinggi
6	Kemampuan menemukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	4,20	Sangat Tinggi
Mean (Rata-rata)		4,15	Tinggi
Ketepatan waktu dari hasil			
7	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4,12	Tinggi
8	Kemampuan memanfaatkan waktu secara bijaksana	4,18	Tinggi
9	Kedisiplinan penggunaan jam kerja	4,09	Tinggi
Mean (Rata-rata)		4,13	Tinggi
Kehadiran			
10	Kehadiran ditempat kerja tepat waktu	3,81	Tinggi
11	Kepatuhan pada jam kerja yang diberikan	4,07	Tinggi
12	Tingkat kehadiran dalam satu periode	4,05	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,98	Tinggi
Kemampuan bekerja sama			
13	Kemampuan bekerja dalam tim	4,09	Tinggi
14	Kemampuan bekerja tanpa pengawasan dari pimpinan	3,96	Tinggi
15	Kemampuan komunikasi dengan baik dalam tim	3,81	Tinggi
Mean (Rata-rata)		3,95	Tinggi
Mean Total		4,09	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

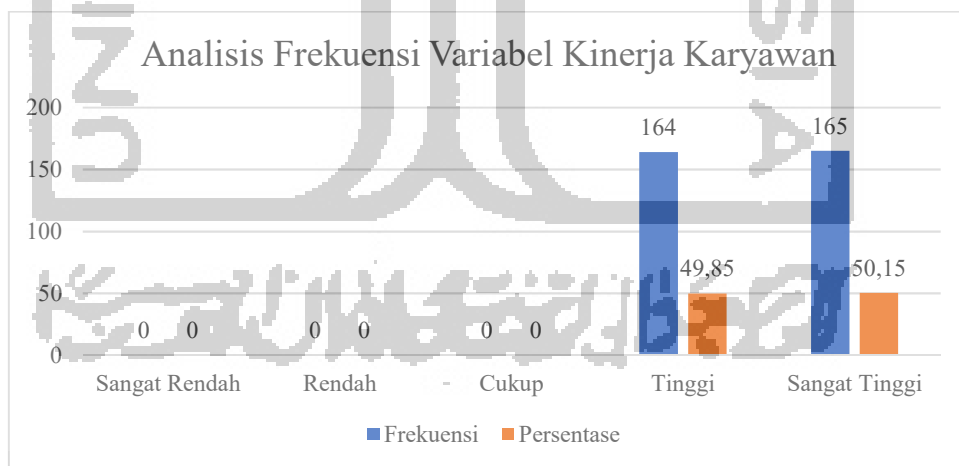
Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 4,09 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan PT. Sandang Asia sudah memiliki kinerja yang baik yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Berikut hasil analisis frekuensi variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1 – 15	0	0	Sangat Rendah
16 – 30	0	0	Rendah
31 – 45	2	7,6	Cukup
46 – 60	164	49,85	Tinggi
61 - 75	571	50,15	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)



Gambar 4.9 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi sebanyak 329 kuesioner variabel kinerja karyawan sebanyak 164 responden atau sebesar 49,85 persen yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan 165 responden atau sebesar 50,15 persen yang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi. Diketahui dominasi frekuensi jawaban responden berada pada kategori sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT SAMA memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Berikut ditampilkan pada Tabel 4.21 rekapitulasi karakteristik deskriptif variabel penelitian, guna mempermudah dalam pemahaman mengenai karakteristik deskriptif variabel penelitian.

Tabel 4.21 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kategori
1.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	4,02	Tinggi
2.	Lingkungan Kerja	3,92	Tinggi
3.	Kepuasan Kerja	3,69	Tinggi
4.	Kinerja Karyawan	4,09	Tinggi

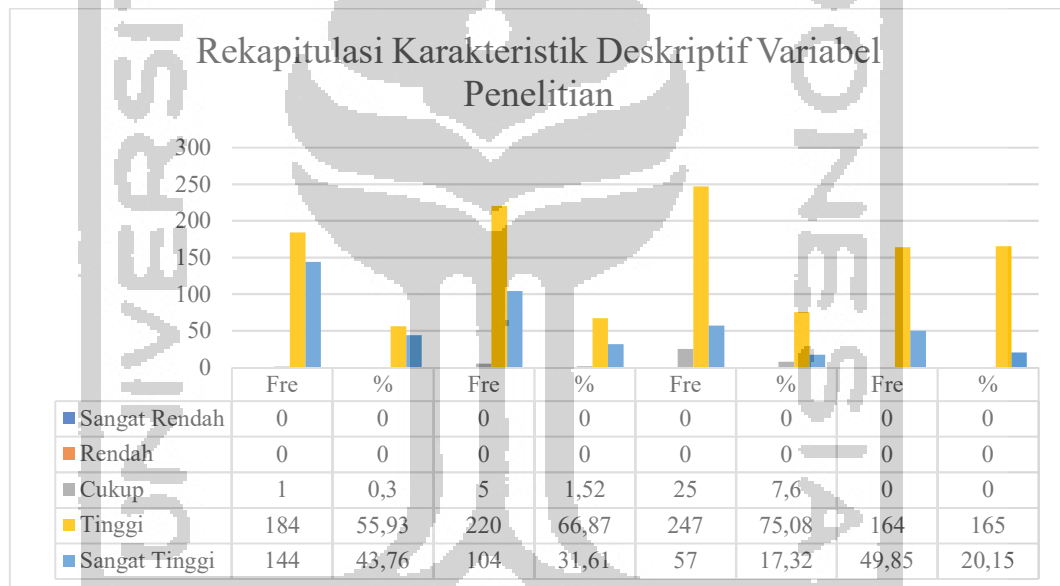
Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 201)

Pada Tabel 4.21 menunjukkan rekapitulasi kategori seluruh variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui, variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi dikategorikan tinggi.

Tabel 4.22 Rekapitulasi Jawaban Variabel Penelitian

Kategori	Kesehatan Keselamatan Kerja		Lingkungan Kerja		Kepuasan Kerja		Kinerja Karyawan	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Cukup	1	0,3	5	1,52	25	7,6	0	0
Tinggi	184	55,93	220	66,87	247	75,08	164	49,85
Sangat Tinggi	144	43,76	104	31,61	57	17,32	165	50,15

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)



Gambar 4.10 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 2, hal 208)

Tabel 4.22 dan Gambar 4.10 merupakan hasil rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian berdasarkan 329 responden penelitian. Berdasarkan Tabel 4.22 dan Gambar 4.10 jawaban responden pada variabel kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang memiliki tingkat kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi.

4.3 Analisis Inferensial

Analisis Inferensial digunakan untuk menganalisis suatu masalah agar dapat memberikan gambaran secara konkrit yang dinyatakan dalam satuan angka dengan perhitungan statistik terhadap variabel yang diteliti, sehingga keputusan dapat diambil secara lebih pasti. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; dan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana

pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		329
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75418242
Most Extreme Differences	Absolute	.030
	Positive	.030
	Negative	-.022
Test Statistic		.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 9, hal 281)

Tabel 4.23 menunjukkan hasil uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* yang menunjukkan nilai signifikan 0,2. Dari Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal, dikarenakan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu 0,2 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

4.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2016) bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Koefisien						
		Unstandatdized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Konstanta	20,275	2,329		8,704	,000		
	X ₁	,185	,026	,392	7,071	,000	,490	2,041
	X ₂	,241	,067	,203	3,598	,000	,474	2,108
	Z	,145	,037	,216	3,919	,000	,495	2,021

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran, hal 274)

Dari hasil uji multikolonieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* $\geq 0,10$, dimana menunjukkan serta membuktikan dalam penelitian ini memenuhi syarat bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2016) digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai uji *Glejser*.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Koefisien				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	,176	,105		1,676	,095
	X ₁	,024	,025	0,58	0,952	,342
	X ₂	,025	,029	,064	,868	,386
	Z	-,043	,024	-,135	-1,808	,072

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 9, hal 281)

Tabel hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* menunjukkan hasil nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5 persen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.3.1.4 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Rekapitulasi hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 4.18 dengan tujuan mempermudah pemahaman.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Uji	Uji	Uji
		Normalitas	Multikolinearitas	Heteroskedastisitas
1.	X ₁	Normal	0,490 \geq 0,10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2.	X ₂	Normal	0,474 \geq 0,10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3.	Z	Normal	0,495 \geq 0,10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
4.	Y	Normal	-	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 9, hal 281)

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

4.3.2.1 Pengujian Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel

Independen yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi guna mendapatkan hasil dugaan hipotesis dari pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 4.27.

Tabel 4.27. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Koefisien				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,316	,159		8,303	,000
	K3 (X ₁)	,444	,050	,471	8,945	,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,255	,046	,292	5,549	,000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

1. Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diketahui bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,316 + 0,444X_1 + 0,255X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

X_2 : Lingkungan Kerja

ϵ : *Error*

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,316 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi adalah sebesar 1,316.
2. Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,444 yang berarti kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga makin baiknya kesehatan dan keselamatan kerja akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan sebesar 0,444 dengan asumsi semua variabel lain konstan atau nol.
3. Pada variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,255 yang berarti lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga makin baiknya lingkungan kerja akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,255 dengan asumsi semua variabel lain konstan atau nol.

2. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis pada penelitian ini akan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berikut hasil uji t (parsial) serta uji F (simultan) pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1) Hipotesis 1: Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

a) Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

b) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c) Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

2) Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

a) Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

b) Kriteria

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

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

c) Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti.

3) Hipotesis 6: Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.28
Hasil Uji F Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,490	2	10,245	155,261	,000 ^b
	Residual	21,512	326	0,66		
	Total	42,002	328			

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

a) Hipotesis 6

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

b) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c) Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki *range* 0 hingga 1. Semakin besar koefisien determinasi mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698	,488	,485	,25688

Sumber: data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.29, menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,485. Hal ini dapat diartikan bahwa 48,5 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 51,5 persen dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

4.3.2.2 Pengujian Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel

Independen yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi guna mendapatkan hasil dugaan hipotesis dari pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 4.30.

Tabel 4.30
Hasil analisis regresi linier berganda kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

		Koefisien				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,229	,217		-1,055	,292
	K3 (X ₁)	,486	,068	,370	7,158	,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,500	,063	,411	7,951	,000

Sumber: data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

1. Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat diketahui bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = -0,229 + 0,486 X_1 + 0,500X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Z : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

X₁ : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

X₂ : Lingkungan Kerja

ϵ : Error

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,229 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja atau sama dengan nol, maka besarnya kepuasan kerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi adalah sebesar -0,229.

- b. Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,486 yang berarti kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga makin baiknya kesehatan dan keselamatan kerja akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,486 dengan asumsi semua variabel lain konstan atau nol.
- c. Pada variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,500 yang berarti lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga makin baiknya lingkungan kerja akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,500 dengan asumsi semua variabel lain konstan atau nol.

2. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis pada penelitian ini akan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berikut hasil uji t (parsial) serta uji F (simultan) pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1) Hipotesis 3: Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

a) Hipotesis 3

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

b) Kriteria

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

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

c) Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

2) **Hipotesis 4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

a) Hipotesis 4

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

b) Kriteria

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

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

c) Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

3) Hipotesis 6: pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.31
Hasil Uji F Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,255	2	20,628	166,907	,000 ^b
	Residual	40,289	326	,124		
	Total	81,545	328			

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

a) Hipotesis 7

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

b) Kriteria

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

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

c) Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” terbukti.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki *range* 0 hingga 1. Semakin besar koefisien determinasi mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.32
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711	,506	,503	,35155

Sumber: data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.26, menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,503. Hal ini dapat diartikan bahwa 50,3 persen kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 49,7 persen dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

4.3.2.3 Pengujian Regresi Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel

Independen yakni Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi guna mendapatkan hasil dugaan hipotesis dari pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 4.33.

Tabel 4.33
Hasil Regresi Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Koefisien				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,507	,118		21,299	,000
	Kepuasan Kerja	,432	,032	,602	13,640	,000

Sumber: data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

1. Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 4.33. dapat diketahui bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,507 + 0,432Z + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

Z : Kepuasan Kerja

ϵ : *Error*

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,507 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel kepuasan kerja atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi adalah sebesar 2,507.
- b. Pada variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,432 yang berarti kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga makin baiknya kepuasan kerja akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan sebesar 0,432 dengan asumsi semua variabel lain konstan atau nol

2. Uji Hipotesis

1) Hipotesis 5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a) Hipotesis 5

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

b) Kriteria

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

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

c) Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki *range* 0 hingga 1. Semakin besar koefisien determinasi mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.34

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602	,363	,361	,28612

Sumber: data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.28, menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,361. Hal ini dapat diartikan bahwa 36,1 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 63,9 persen dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

4.3.3 Analisis Jalur

Analisis jalur pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Uji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

$$(1) Z = a + bX_1$$

$$(2) Y = a + bX_1 + bZ$$

Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi pertama (1)

Tabel 4.35
Hasil analisis regresi kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.304	.225		1.350	.178
	k3	.841	.056	.640	15.065	.000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.35 dapat diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,841 yang merupakan nilai path atau jalur p2 (a).

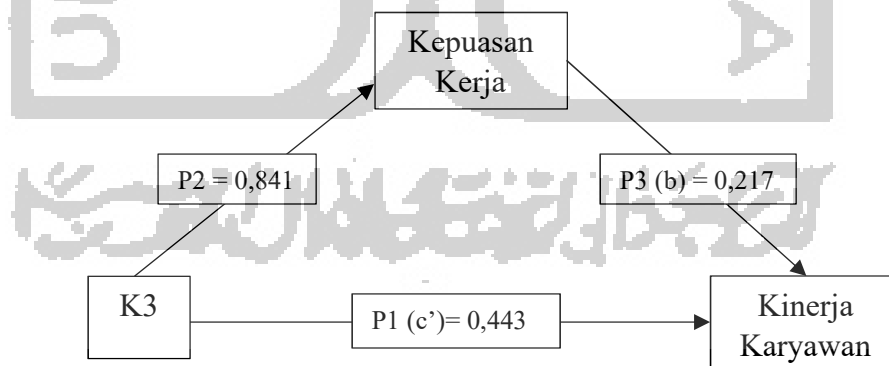
Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi kedua (2)

Tabel 4.36
Hasil analisis regresi kesehatan keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.522	.150		10.120	.000
	k3	.443	.048	.469	9.150	.000
	kepuasan kerja	.217	.037	.302	5.890	.000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kesehatan keselamatan kerja sebesar 0,443 yang merupakan nilai path atau jalur p1 (c'). Berikutnya, diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kepuasan kerja sebesar 0,217 merupakan nilai jalur path p3 (b).



Gambar 4.11 Analisis jalur kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan *Sobel test* dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,217^2 0,056^2 + 0,841^2 0,037^2 + 0,056^2 0,037^2} = 0,029$$

Selanjutnya, akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,841 \times 0,217}{0,029} = \frac{0,182}{0,029} = 6,276$$

Berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 6,276 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,182 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

$$(1) Z = a + bX_2$$

$$(2) Y = a + bX_2 + bZ$$

Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi pertama (1) pada Tabel

4.37

Tabel 4.37
Hasil analisis regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.564	.201		2.811	.005
lingkungan kerja	.795	.051	.654	15.634	.000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.37 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,795 yang merupakan nilai path atau jalur p2 (a).

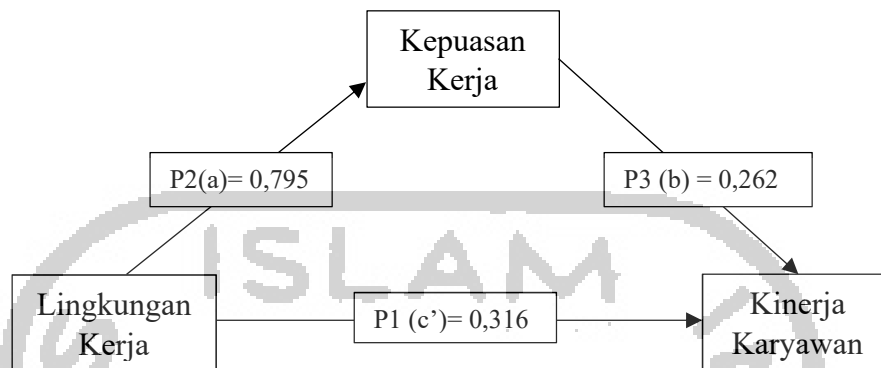
Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi kedua (2)

Tabel 4.38
Hasil analisis regresi kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.892	.144		13.092	.000
lingkungan kerja	.316	.048	.363	6.613	.000
kepuasan kerja	.262	.039	.365	6.661	.000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* lingkungan kerja sebesar 0,316 yang merupakan nilai path atau jalur p1 (c'). Berikutnya, diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kepuasan kerja sebesar 0,262 merupakan nilai jalur path p3 (b).



Gambar 4.12 Analisis jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan *Sobel test* dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,262^2 0,051^2 + 0,795^2 0,039^2 + 0,051^2 0,039^2} = 0,072$$

Selanjutnya, akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,795 \times 0,262}{0,072} = \frac{0,208}{0,072} = 2,871$$

Berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,871 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,208 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan:

1. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 6,293 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,182 signifikan dan hipotesis ke delapan yang berbunyi “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.
2. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,871 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,208 signifikan dan hipotesis ke sembilan yang berbunyi “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**

4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Dari seluruh hasil uji hipotesis, Tabel 4.37 menampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian.

Tabel 4.39
Rekapitulasi hasil uji hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H1	Ada pengaruh signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H2	Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti

H3	Ada pengaruh signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4	Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H5	Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6	Ada pengaruh signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H7	Ada pengaruh signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H8	Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H9	Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

4.4 Pembahasan

4.4.1 Data Deskriptif

Penelitian yang dilakukan pada PT Sandang Asia Maju Abadi ini menggunakan 329 karyawan bagian produksi sebagai responden. Responden pada penelitian ini didominasi karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 254 orang, dengan mayoritas usia dibawah 35 tahun yaitu sebanyak 193 orang. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir mayoritas lulusan SMA yaitu sebanyak 207, serta mayoritas responden pada penelitian ini berdasarkan masa kerja yaitu kurang dari 7 tahun sebanyak 152 orang.

Para responden mengidentifikasi tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang terbilang variatif. Data yang didapatkan dan diuji untuk melihat persepsi responden terhadap berbagai variabel dari penelitian ini. Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) menghasilkan nilai rata-rata / *mean* 4,02 menunjukkan hasil yang tinggi. Persepsi karyawan pada variabel lingkungan kerja (X_2) menghasilkan nilai rata-rata 3,92 menunjukkan hasil yang tinggi. Persepsi karyawan pada variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai 3,69 menunjukkan hasil yang tinggi. Persepsi karyawan pada variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai 4,09 menunjukkan hasil yang tinggi.

4.4.2 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diuji, kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,945 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 1 “*Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan akan menyebabkan makin tingginya kinerja para karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kaynak *et al.* (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Chotimah (2018), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga mendukung penelitian Munir (2014), yang menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Christina (2012), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Makori, *et al* (2012), Rozy dan Anisah (2013), Anjani, *et al* (2013) dan Sihotang, *et al* (2016), yang memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, *et al* (2016), yang memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja menunjukkan hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan.

Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu teori Mathis dan Jackson (2004); Mathis dan Jackson (2002); Rahman (2013); Ward, *et al* (2008); Mangkunegara (2005); Hinze (1997); Schuler dan Huber (1993) dan Christopher, *et al.*(2012). Dari beberapa teori tentang kesehatan keselamatan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu,

dipilih teori Ward, *et al* (2008) sebagai teori yang digunakan pada variabel kesehatan keselamatan kerja pada penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan teori Ward, *et al* (2008) yang menjelaskan kesehatan keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang diberikan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan. Pada teori Ward, *et al* (2008) terdapat sembilan dimensi yaitu *commitment management, communication, priority of safety, safety rules and procedures, supportive environment, involvement, personal priorities and for safety, personal appreciation of risk* dan *physical work environment* yang harus dikelola perusahaan agar tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan baik. Jadi Teori Ward, *et al* (2008) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makori, *et al.* (2012); Kaynak, *et al.* (2016); Dwomoh, *et al.* (20013); Chotimah (2018); Rozy dan Annisah (2013); Anjani, *et al.* (2013); Munir (2014); Christina, *et al.* (2012); Sihotang, *et al.* (2016). Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Letak perbedaan berada pada penambahan variabel lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* atau mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang bagian produksi guna membuktikan teori yang sudah ada serta

untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Ward, *et al.* (2008) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Mathis & Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diuji, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,549 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 2 “*Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Riyanto, *et al.* (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ashraf *et al.* (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmawati, *et al.* (2014), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan Huan (2017) dan Jayaweera (2015) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan

kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Omari dan Okasheh (2017), yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Teori lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yakni teori Sedarmayanti (2012); Sedarmayanti (2011); Sedarmayanti (2009); Sedarmayanti (1995); Leshabari, *et al.* (2008); Spector (1997); Haynes (2008); Amabile, *et al.* (1955) dan Nitisemito (1992). Dari beberapa teori tentang lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori Sedarmayanti (2009) sebagai teori yang digunakan pada variabel lingkungan kerja pada penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jadi Teori Sedarmayanti (2009) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyanto, *et al.* (2017); Ashraf *et al.* (2013); Yeh dan Huan (2017); Jayaweera (2015); Rahmawati, *et al.* (2014); Dewi dan Frianto (2013). Letak persamaannya yaitu dalam

penggunaan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Letak perbedaan berada pada penambahan variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* atau mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang bagian produksi guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mathis & Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang telah diuji, Kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,158 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 3 “*Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja*” **terbukti**. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja akan menyebabkan makin puasny karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mhiravi dan Parera (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Juga sejalan

dengan hasil dari penelitian Huang *et al.* (2016) yang menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kularathana dan Parera (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aria, *et al* (2015), yang memperoleh hasil kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utama, *et al* (2017), yang memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu teori Mathis dan Jackson (2004); Mathis dan Jackson (2002); Rahman (2013); Ward, *et al* (2008); Mangkunegara (2005); Hinze (1997); Schuler dan Huber (1993) dan Christopher, *et al.*(2012). Dari beberapa teori tentang kesehatan keselamatan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori Ward, *et al* (2008) sebagai teori yang digunakan pada variabel kesehatan keselamatan kerja pada penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori Ward, *et al* (2008) yang menjelaskan kesehatan keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang diberikan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan. Pada teori Ward, *et al* (2008) terdapat sembilan dimensi yaitu *commitment management*,

communication, priority of safety, safety rules and procedures, supportive environment, involvement, personal priorities and for safety, personal appreciation of risk dan *physical work environment* yang harus dikelola perusahaan agar tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan baik. Jadi Teori Ward, *et al* (2008) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mihiravi dan Parera (2016); Kularathana dan Parera (2016); Huang *et al.* (2016); Aria, *et al.* (2015); Utama, *et al.* (2017). Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan kepuasan kerja. Letak perbedaan berada pada penambahan variabel lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sandang Asia Maju Abadi guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Ward, *et al.* (2008) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Robbins (1998) pada variabel kepuasan kerja.

4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang telah diuji, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,951 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 4

“Diduga terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**. Dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dilakukan perusahaan akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agbozo *et al.* (2017) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Raziq dan Maulabakhsh (2015) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menguatkan temuan Aruan dan Fakhri (2015) yang memperoleh hasil terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Juga sama dengan hasil penelitian Handaru (2013) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riansari, *et al* (2012), yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teori lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yakni teori Sedarmayanti (2012); Sedarmayanti (2011); Sedarmayanti (2009); Sedarmayanti (1995); Leshabari, *et al.* (2008); Spector (1997); Haynes (2008); Amabile, *et al* (1955) dan Nitisemito (1992). Dari beberapa teori tentang lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori

Sedarmayanti (2009) sebagai teori yang digunakan pada variabel lingkungan kerja pada penelitian ini

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jadi Teori Sedarmayanti (2009) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agbozo *et al.* (2017); Raziq dan Maulabakhsh (2015); Aruan dan Fakhri (2015); Handaru, *et al.* (2013); Riansari, *et al.* (2012). Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Letak perbedaan berada pada penambahan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi bagian produksi guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Robbins (1998) pada variabel kepuasan kerja.

4.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diuji, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 13,733 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 5 “*Diduga terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan diyakini mampu mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan, dengan demikian individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Siengthai dan Pila-Ngarm (2015) yang menemukan hasil bahwa kepuasan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga menguatkan hasil penelitian Barakat *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga tidak berbeda hasilnya dengan penelitian Fadlallah (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iwan dan Asghar (2014), yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sawitri, *et al* (2016), yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu antara lain teori Locke (1969); Robbins (2002); Mangkunegara (2007); Spector (1997); Kuswadi (2005); Weiss, *et al* (1967) dan Vroom (1964). Dari beberapa teori tentang kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori Robbins (1998) sebagai teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja pada penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (1998) terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yakni pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Jadi Teori Robbins (1998) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015); Awan dan Asghar (2014); Barakat *et al.* (2016); Saranya (2014); Sawitri, *et al.* (2016). Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Letak perbedaan berada pada penambahan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) sebagai variabel independen dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi bagian produksi guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji

hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Robbins (1998) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Mathis & Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan.

4.4.7 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diuji, Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi. Hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 155,261 dan nilai signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis keenam "*Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*" terbukti.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Ristiani (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2017) yang memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara peneliti ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ristiani (2015); Simbolon dan Nuridin (2015); Ambarsari (2015). Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Letak perbedaannya berada pada penambahan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* atau mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi bagian produksi guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Ward, *et al* (2008) pada variabel kesehatan keselamatan kerja, teori dari Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mathis & Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan.

4.4.8 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang telah diuji, Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi. Hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 155,261 dan nilai signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 7 “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Azhari (2017), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan teori Mangkunegara (2005) pada variabel kesehatan keselamatan kerja, teori Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja dan teori Mangkunegara (2007) pada variabel kepuasan kerja.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azhari (2017); Ramadania (2018); Pratiwi (2018). Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Letak perbedaan berada pada penambahan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi bagian produksi guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Ward, *et al* (2008) pada variabel kesehatan keselamatan kerja, teori dari Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Robbins (1998) pada variabel kepuasan kerja.

4.4.9 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diuji, Diketahui bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja

terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t_{hitung} yaitu sebesar 6,276 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,182 signifikan sehingga hipotesis 8 “*Diduga terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yusuf, *et al* (2012) yang memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berdampak intervening signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudya (2018) yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf, *et al.* (2012); Pramudya (2018); Wibowo dan Utomo (2016). Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Letak perbedaan berada pada penambahan variabel lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi bagian produksi guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji

hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Ward, *et al* (2008) pada variabel kesehatan keselamatan kerja, teori dari Mathis & Jackson (2006) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Robbins (1998) pada variabel kepuasan kerja.

4.4.10 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diuji, Diketahui bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,871 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,208 signifikan sehingga hipotesis 9 “*Diduga terdapat pengaruh mediasi yang signifikan kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ashraf *et al* (2013) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berdampak intervening pada hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian Hardiyono (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashraf, *et al.* (2013); Hardiyono, *et al.* (2017); Mulyanti (2018). Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Letak perbedaan berada pada penambahan variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) sebagai variabel independen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi bagian produksi guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja, teori dari Mathis & Jackson (2006) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Robbins (1998) pada variabel kepuasan kerja.

4.5 Pembahasan Umum

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil persepsi individu terkait variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data terkumpul sebanyak 329 kuesioner yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan dalam penggunaan teori masing-masing variabel, alat analisis, lokasi penelitian dan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Kaynak, *et al* (2016); Chotimah (2018); Munir (2014); Christina (2012); Makori, *et al* (2012); Rozy dan Anisah (2013); Anjani, *et al* (2013); Sihotang, *et al* (2016); Dwomoh, *et al*

(2016); Riyanto, *et al* (2017); Ashraf, *et al* (2013); Rahmawati, *et al* (2014); Dewi (2013); Yeh dan Huan (2017); Jayaweera (2015); Al-Omari dan Okasheh (2017); Mhiravi dan Parera (2016); Huang, *et al* (2016); Kularathana dan Parera (2016); Aria, *et al* (2015); Utama, *et al* (2017); Agbozo, *et al* (2017); Raziq dan Maulabakhsh (2015); Aruan dan Fahri (2015); Handaru (2013); Riansari, *et al* (2012); Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), Barakat, *et al* (2015); Fadlallah (2015); Iwan dan Asgar (2014); Sawitri, *et al* (2016); Ristiani (2015); Simbolon dan Nuridin (2017); Ambarsari (2015); Azhari (2017); Ramadania (2018); Pratiwi (2018); Yusuf, *et al* (2012), Pramudya (2018); Wibowo dan Utomo (2016), Hardiyono, *et al* (2017) dan Mulyanti (2018) dengan menggunakan teori yang berbeda pada masing-masing variabel.

Pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah menjadi acuan dalam melakukan penelitian ini, terdapat variabel penelitian yang memiliki kesamaan dengan variabel penelitian yang telah dilakukan peneliti pada karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Adapun terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang telah peneliti lakukan yakni pada lokasi penelitian dan teori yang digunakan. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada industry manufaktur, perbankan, rumah makan, rumah sakit, Lembaga Pendidikan dan perusahaan swasta sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur garmen yang berlokasi di kota Semarang.

Terdapat sembilan hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Dari hasil analisis yang dilakukan, menyatakan bahwa sembilan hipotesis yang diajukan terbukti. Penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan, teori Robbins (1998) pada variabel kepuasan kerja, teori Ward, *et al* (2008) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja. Kerangka kerja penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya karena digunakan teori-teori yang memang sudah terverifikasi dan telah dirancang sesuai dengan jenis industrinya. Demikian pula semua teori yang ada dalam kerangka penelitian ini hingga hasil penelitiannya menunjukkan bahwa memang pilihan teorinya terbukti terverifikasi di semua jenis variabelnya melalui serangkaian uji hipotesis.

