

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan
Kepuasan sebagai Variabel Intervening
(Studi pada CV. Guna Karya Mandiri, Yogyakarta)**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Fakhriyan Ardyanto

Nomor Mahasiswa : 13311140

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan
Kepuasan sebagai Variabel Intervening
(Studi pada CV. Guna Karya Mandiri, Yogyakarta)**

SKRIPSI

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

Oleh :

Nama : Fakhriyan Ardyanto

Nomor Mahasiswa : 13311140

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, Juni 2017

Penulis,



Fakhriyan Ardyanto

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan
Kepuasan sebagai Variabel Intervening**

(Studi pada CV. Guna Karya Mandiri, Yogyakarta)

Nama : Fakhriyan Ardyanto
Nomor Mahasiswa : 13311140
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juni 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Arif Hartono S.E., MHRM., Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala kenikmatan rahmat, rizki, dan karunia yang telah diberikan, saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan mendidik saya sejak lahir di dunia ini serta selalu memberikan kasih sayang yang tiada henti, memberi semangat serta motivasi dan doa, dan tentunya terimakasih untuk seluruh teman dan orang-orang yang pernah saya temui untuk pelajaran hidup yang diberikan.

For my lovely family...

Mr. Agus Sudaryanto S.E., M.Ec.Dev.

Mrs. Warsini

Savina Farah Sabila

HALAMAN MOTTO

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

-Q.S. Ibrahim, ayat 7-

"It's fine to celebrate success but it is more important to heed the lessons of failure".

-Bill Gates-

"Ketika seseorang menghinamu, itu adalah sebuah pujian bahwa selama ini mereka menghabiskan banyak waktu untuk memikirkanmu, bahkan ketika kamu tidak memikirkan mereka".

-B.J. Habibie-

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

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

Disusun Oleh : **FAKHRIYAN ARDYANTO**

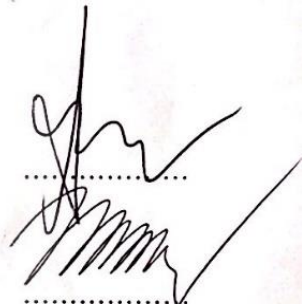
Nomor Mahasiswa : **13311140**

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

Pada hari Selasa, tanggal: 11 Juli 2017

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

Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



-Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil'alamin, sujud syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, rizki dan karunia-Nya serta shalat dan salam senantiasa bagi junjungan besar Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta atas ridho-Nya hambatan yang penulis alami dari awal pembuatan hingga akhir dapat terlewati dan terselesaikan.

Penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Produksi CV. Guna Karya Mandiri, Yogyakarta“ ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh jenjang kesarjanaan Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Serta dengan tidak mengurangi rasa hormat, saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga untuk.

1. Allah SWT atas karunia, rahmat dan rizki dalam bentuk akal, fikiran, kesabaran serta segala kemudahan yang telah diberikan selama penelitian ini berlangsung sampai dengan akhir penelitian.
2. Arif Hartono S.E., MHRM., Ph.D. selaku dosen pembimbing dan dosen manajemen sumber daya manusia yang telah sangat membantu hingga saya dapat menyelesaikan skripsi.
3. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia khususnya jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama kuliah.
4. Kedua orang tua saya Bp. Agus Sudaryanto S.E., M.Ec.Dev. dan Ibu Warsini yang tidak pernah sedikitpun lelah untuk selalu memberikan doa serta motivasi dan terimakasih atas segala cinta, kasih sayang yang tak pernah hilang dari saya terlahir hingga sekarang, karya kecil ini saya persembahkan sebagai hadiah atas besarnya pengorbanan beliau baik

secara finansial maupun non-finansial. Tidak lupa juga adik saya Savina Farah Sabila yang telah memberikan banyak motivasi, dan nasehat kepada saya.

5. Untuk eyang kakung (alm.) Cahyatin Marzuki yang menaruh pengharapan besar untuk menyelesaikan studi, serta seluruh sanak saudara Demangan, Tjitrodarjono dan Sragen yang turut memberi support dalam kelancaran pencapaian ini.
6. Teruntuk Fella Shofa terimakasih telah mendoakan dan memotivasi serta memberikan segala bantuan pada setiap rintangan yang kulalui, hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini. *Hope you'll be mine forever and ever.*
7. Untuk Sumego *Milk Team*, Ogi Bayu, Fikri, Paleo, Adam Ghiffari.
8. Untuk Kazzmir Band yang telah banyak memberi pelajaran dalam hidup saya Ancal, Ghozi, Dio, Edo, Rolf. Serta orang-orang yang pernah bekerja bersama Saga, Riko Nugraha, Evalin Band.
9. Untuk teman-teman seperjuangan di '*Human Resource Management 2013*'.
10. Teman seperjuangan skripsi Ihsan, Juan, Kikin, Tri, Andre, Hilmy, Dodik yang sudah banyak membantu, memberi banyak masukan, bertukar pikiran.
11. Keluarga UKM Musik FE UII, Feskon 2016, dan semuanya, terutama untuk Rage teman pertama saya saat masuk di UII, terimakasih untuk segala semangat yang telah diberikan, dan kata terimakasih ini saya tulis di depan Rage Akuntansi 2013, agar dia selalu bahagia dan cepat lulus.
12. Untuk sahabatku (alm.) M. Rifaldo Pratama, semoga selalu tenang di sisi-Allah SWT.
13. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis, mohon maaf apabila penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu, siapapun kalian yang pernah bertemu dengan saya, kalian adalah inspirasi saya.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Juni 2017

Fakhriyan Ardyanto



ABSTRAK

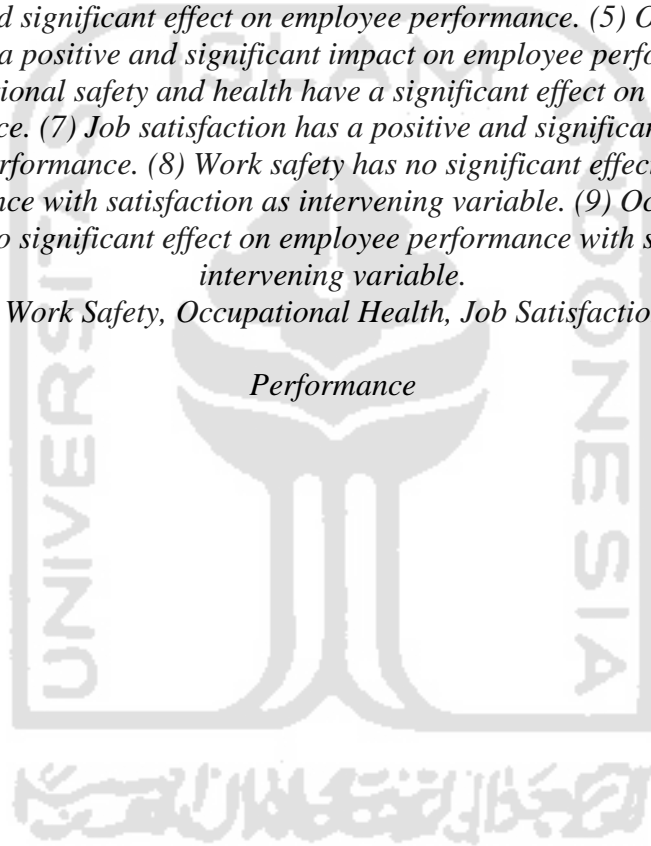
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Data yang digunakan merupakan jawaban kuesioner dari 70 responden, yang diolah dengan menggunakan SPSS 21.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (8) Keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening. (9) Kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of safety and health on performance with satisfaction as an intervening variable. The data used is answer questionnaire from 70 respondents, which processed by using SPSS 21.0. The results of this study indicate that (1) Work safety has positive and significant effect on job satisfaction. (2) Occupational health has positive and significant impact on job satisfaction. (3) Occupational safety and health have a significant effect on job satisfaction. (4) Work safety has a positive and significant effect on employee performance. (5) Occupational health has a positive and significant impact on employee performance. (6) Occupational safety and health have a significant effect on employee performance. (7) Job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance. (8) Work safety has no significant effect on employee performance with satisfaction as intervening variable. (9) Occupational health has no significant effect on employee performance with satisfaction as intervening variable.

Keywords: *Work Safety, Occupational Health, Job Satisfaction, Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI	ii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	viii
ABSTRAKSI	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1. Penelitian Terdahulu	5
2.2. Landasan Teori	24
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.2.1.3. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	26

	Halaman
2.2.2. Kinerja Karyawan	27
2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.2.2.3. Indikator Kinerja	28
2.2.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	32
2.2.3.1. Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja	33
2.2.4. Keselamatan Kerja	34
2.2.4.1. Pengertian Keselamatan Kerja	34
2.2.4.2. Tujuan Keselamatan Kerja	35
2.2.4.3. Peraturan Tertulis Keselamatan Kerja	37
2.2.4.4. Indikator Keselamatan Kerja	39
2.2.5. Kesehatan Kerja	42
2.2.5.1. Pengertian Kesehatan Kerja	42
2.2.5.2. Tujuan Kesehatan Kerja	43
2.2.5.3. Faktor Mempengaruhi Kesehatan Kerja	44
2.2.5.4. Indikator Kesehatan Kerja	45
2.2.6. Kepuasan Kerja	47
2.2.6.1. Pengertian Kepuasan Kerja	47
2.2.6.2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	48
2.2.6.3. Aspek Kepuasan Kerja	49
2.2.6.4. Indikator Kepuasan Kerja	51
2.3. Hubungan Antar Variabel	55
2.3.1. Hubungan Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja	55
2.3.2. Hubungan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja	56
2.3.3. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	57
2.3.4. Hubungan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan	58
2.3.5. Hubungan Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan	59
2.3.6. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja	

	Halaman
Karyawan	60
2.3.7. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	61
2.3.8. Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening	63
2.3.9. Hubungan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening	64
2.4. Kerangka Penelitian	65
 BAB III METODE PENELITIAN	 66
3.1. Jenis Penelitian	66
3.2. Lokasi Penelitian	66
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	68
3.3.1. Variabel Penelitian	68
3.3.2. Definisi Operasional	69
3.4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	72
3.4.1. Jenis Data	72
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	72
3.5. Populasi dan Sampel	73
3.6. Uji Validitas dan Realibilitas	74
3.6.1. Uji Validitas	74
3.6.2. Uji Realibilitas	75
3.7. Metode Analisis Data	76
3.7.1. Analisis Deskriptif	76
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	77
3.7.2.1. Uji Normalitas	77
3.7.2.2. Uji Multikolonieritas	78
3.7.2.3. Uji Autokorelasi	80
3.7.2.4. Uji Heteroskedastisitas	81
3.7.3. Analisis Regresi	81

	Halaman
4.7.2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	122
4.7.3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	123
4.7.4. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	125
4.7.5. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	126
4.7.6. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	127
4.7.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	128
4.7.8. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	129
4.7.9. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	130
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	131
5.1. Kesimpulan	131
5.2. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN	137

DAFTAR TABEL

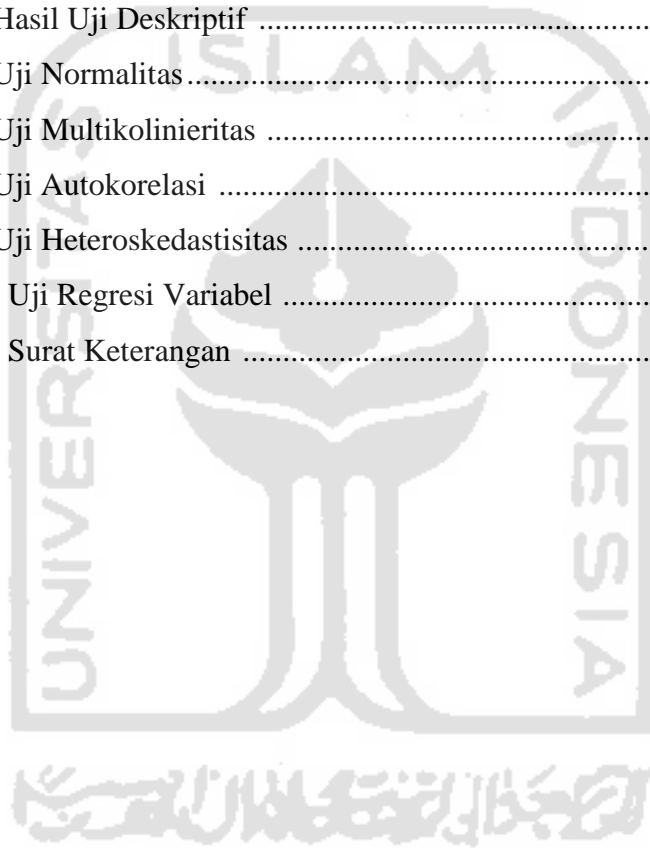
	Halaman
2.1. Resume Jurnal	14
3.1. Pembagian Karyawan	67
4.1. Validitas Pernyataan X_1 (Keselamatan Kerja)	88
4.2. Validitas Pernyataan X_2 (Kesehatan Kerja)	89
4.3. Validitas Pernyataan Z (Kepuasan Kerja)	90
4.4. Validitas Pernyataan Y (Kinerja Karyawan)	91
4.5. Hasil Uji Reliabilitas	92
4.6. Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
4.7. Kelompok Responden Berdasarkan Umur	93
4.8. Kelompok Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	94
4.9. Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja	94
4.10. Kelompok Responden Berdasarkan Gaji	95
4.11. Kelas Interval Kategori	96
4.12. Analisis Deskriptif Keselamatan Kerja	96
4.13. Analisis Deskriptif Kesehatan Kerja	97
4.14. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	98
4.15. Analisis Deskriptif Keselamatan Kerja	99
4.16. Hasil Uji Normalitas	101
4.17. Hasil Uji Multikolinieritas	105
4.18. Hasil Uji Autokorelasi	106
4.19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	107
4.20. Regresi Linear X_1 dan $X_2 \rightarrow Z$ (Model 1)	109
4.21. Regresi Linear X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$ (Model 2)	112
4.22. Regresi Linear $Z \rightarrow Y$ (Model 3)	115
4.23. Koefisien Jalur	119
4.24. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	120

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1. Struktur Bagian Produksi.....	66
3.1. Diagram Jalur (<i>path diagram</i>)	85
4.1. Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	102
4.2. Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	102
4.3. Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$	103
4.4. Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$	103
4.5. Histogram Model Regresi $Z \rightarrow Y$	104
4.6 Normal P-P Plot Model Regresi $Z \rightarrow Y$	104
4.7 <i>Scatterplot</i> Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	108
4.8 <i>Scatterplot</i> Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$	108
4.9 <i>Scatterplot</i> Model Regresi $Z \rightarrow Y$	108
4.10. Gambar Analisis Jalur	118

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	138
Lampiran 2 Data Penelitian	144
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	152
Lampiran 4 Hasil Karakteristik Responden.....	156
Lampiran 5 Hasil Uji Deskriptif	158
Lampiran 6 Uji Normalitas	160
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas	164
Lampiran 8 Uji Autokorelasi	166
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas	169
Lampiran 10 Uji Regresi Variabel	172
Lampiran 11 Surat Keterangan	175



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi karena kinerja merupakan derajat seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi untuk hasil dan keberhasilan suatu perusahaan (Vratskikh, 2016). Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan, karena rasa puas karyawan akan mempengaruhi kualitas dari kinerja mereka (Yusuf, 2012).

Kepuasan menurut Robbins (2006) adalah suatu sikap karyawan atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan akan lebih mudah terpenuhi apabila nilai-nilai yang diberikan perusahaan memiliki kesesuaian dengan persepsi individu yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih positif dan produktif (Amalita, 2015).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah keselamatan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Swandy (2001) yang menyatakan bahwa variable keselamatan kerja merupakan variable yang lebih dominan berpengaruh pada kinerja karyawan (Anjani, 2014).

Selain berpengaruh terhadap kinerja, keselamatan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Amalita, 2015).

Kesehatan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Diperkuat dengan pendapat Siagian (2002) dimana karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktivitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah (Anjani, 2014). Kesehatan kerja juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Aria, 2015).

Berdasarkan uraian sebagaimana dijelaskan diatas, ketertarikan penulis terhadap faktor Keselamatan dan Kesehatan serta Kepuasan dimana dapat mempengaruhi Kinerja maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul: *“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV. Guna Karya Mandiri Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”*.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
9. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan ada beberapa manfaat antara lain:

1. Bagi perusahaan, untuk mengetahui pentingnya faktor keselamatan kerja, kesehatan kerja serta kepuasan kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi masalah mengenai variabel-variabel yang kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi masyarakat dan mahasiswa, untuk menambah informasi mengenai pentingnya keselamatan kerja, kesehatan kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi lembaga pendidikan dapat memberikan referensi kepustakaan berupa informasi ilmu dan wawasan secara tertulis mengenai variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat *framework* penelitian dan menjadi bahan perbandingan dalam penelitian ini. Berbagai hasil penelitian yang akan dibahas dalam bagian ini terdiri dari hasil penelitian tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, keselamatan terhadap kinerja, kesehatan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian oleh Endro Wibowo, dkk. (2016), dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT Sido Muncul Semarang)”. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah (1) keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja, (2) keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan, (4) keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*. Jumlah populasi tidak disebutkan oleh penulis, Populasi dalam

penelitian ini berjumlah 189 orang. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* analisis data secara kuantitatif dibantu dengan *software SPSS*. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan dan kinerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian. Penulis melakukan penelitian di PT. Sido Muncul Tbk. Semarang.

Penelitian oleh Aulia Nur Amalita, dkk. (2015). Dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim)”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 672 karyawan kompartemen operasi I dan II PT Pupuk Kaltim. Sampel yang diambil sebanyak 87 responden dengan menggunakan *simple random sampling*. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dimana penulis melakukan penelitian di PT. Pupuk Kaltim.

Selanjutnya, penelitian oleh Ria Mardiana Yusuf, dkk. (2012). Yang berjudul “*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*”. Mendapatkan hasil berupa (1) K3

mempunyai dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai CR 0.009. Dengan nilai standart koefisien positif yaitu 0.35 yang berarti meningkatnya K3 akan meningkatkan kepuasan kerja. (2) Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien CR 0.000. dengan nilai standart positif 0.430 membuktikan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) K3 juga mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja dengan CR 0.004. Dengan nilai standart koefisien 0.343 yang berarti jika K3 meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Populasi sebanyak 250 karyawan diambil 20% yaitu 50 karyawan dengan tehnik *random sampling*. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dimana penulis melakukan penelitian di PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik.

Selanjutnya, penelitian oleh Rizky Haerani, dkk. (2014). Yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)”. Dengan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarkan kepada 81 karyawan tetap. Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka dipergunakan program komputer *SPSS 16.0 for windows*. Persamaan terletak

pada variabel yang digunakan yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada tidak digunakannya variable kepuasan oleh penulis dan perbedaan lokasi penelitian dimana penulis melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara.

Penelitian oleh Merysa Anjani, dkk. (2014). Dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)”. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling sejumlah 41 karyawan bagian produksi PT. IPMOMI. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Kedua adalah data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada PT. IPMOMI seperti visi dan misi, struktur organisasi, dan daftar jumlah karyawan. Dalam penelitian ini untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda bantuan *SPSS for Windows ver 16.00*. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada tidak digunakannya variable kepuasan oleh penulis dan perbedaan lokasi penelitian dimana penulis melakukan penelitian di PT. IPMOMI.

Penelitian selanjutnya oleh Christina Shabellia Dwi Anggraeni, dkk. (2013). Yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro)”. Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian eksplanatory atau penjelasan. Jumlah sample pada penelitian ini berjumlah 42 sample. Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 19.0 for windows*. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan. Perbedaan terletak pada tidak digunakannya variable kinerja oleh penulis dan perbedaan lokasi penelitian dimana penulis melakukan penelitian di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN).

Penelitian oleh Tritama Aria. (2015). Yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang)”. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja

berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keselamatan berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan Kesehatan kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka diharapkan PT Hankook selalu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Populasi pada penelitian ini berjumlah 796 karyawan di bagian produksi PT Hankook. Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel sebanyak 89 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi linier berganda untuk mempermudah proses analisis ini penulis menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi pengolah data *SPSS 20.0 for windows*. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan. Perbedaan terletak pada tidak digunakannya variabel kinerja oleh penulis dan perbedaan lokasi penelitian dimana penulis melakukan penelitian di PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang.

Penelitian oleh Hira Aftab, dkk. (2012). Dengan judul “*A Study of Job Satisfaction and IT’s Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan*”. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan dan kinerja. Populasi adalah manajer tingkat menengah dari 19 bank di Lahore dengan 32 cabang mereka melalui kuesioner yang telah diisi sebanyak 335 buah. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Setelah dikumpulkan, data kemudian dimasukkan ke *SPSS* versi 19 untuk

selanjutnya dianalisis. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan dan kinerja. Perbedaan terletak pada tidak digunakannya variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja oleh penulis dan perbedaan lokasi penelitian dimana penulis melakukan penelitian di Industri Perbankan di Pakistan.

Penelitian oleh Ramazan Kaynak, dkk. (2016). Dengan judul "*Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*". Temuan analisis menunjukkan bahwa praktek OHS seperti prosedur keselamatan dan manajemen risiko, keselamatan dan aturan kesehatan, dukungan pertolongan pertama dan pelatihan, dan dukungan keamanan organisasi memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Selain itu, terlihat bahwa peraturan keselamatan dan kesehatan dan dukungan keamanan organisasi menurunkan alienasi, dimana dukungan pertolongan pertama dan pelatihan memainkan peran dalam meningkatkan alienasi kerja. Terakhir, prosedur keselamatan dan manajemen risiko, peraturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keamanan organisasi memiliki efek tidak langsung pada prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada analisis kuesioner pekerja sektor produksi dan jasa skala kecil dan menengah, dengan total data 389 karyawan. Kumpulan data yang diperoleh dari perusahaan swasta dianalisis dengan persamaan structural pemodelan menggunakan metode *Least Square*. Persamaan dengan penelitian tersebut terletak pada penggunaan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja.

Perbedaan terletak pada tidak digunakannya variabel kepuasan dan lokasi penelitian yang berbeda karena penulis melakukan penelitian di daerah Kocaeli, lokasi tidak disebutkan secara spesifik.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ivan Vratskikh, dkk. (2016). Berjudul "*The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction*". Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa Emotional Intelligence berkorelasi positif dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini juga mengkonfirmasi peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara Kecerdasan Emosional dan prestasi kerja. Data empiris untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survei berbasis kertas di Yordania. 360 Staff Administrasi mengikuti study ini, dan yang sesuai kriteria hanya sebanyak 354. Ukuran sampel untuk penelitian ini ditentukan berdasarkan aturan praktis untuk menggunakan SEM dalam AMOS 20.0 untuk mendapatkan hasil yang dapat diandalkan dan valid. Kline (2010) menyatakan bahwa sampel 200 atau lebih besar cocok untuk model jalan yang rumit. Selanjutnya, dengan mempertimbangkan kompleksitas model yang mengangap jumlah konstruksi dan variabel dalam model dan setelah menghilangkan survei tidak lengkap. Persamaan dengan penelitian tersebut terletak pada penggunaan variabel kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada tidak digunakannya variabel emotional intelligence, keselamatan dan kesehatan kerja dan lokasi penelitian yang berbeda karena penulis melakukan penelitian di Yordania.

Penelitian oleh Rahmat Laan, dkk. (2016). Dengan Judul “*The Effect Of Compensation And Employee Development On The Job Satisfaction And Employee Performance*”. Mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan hasil yang tidak signifikan ditemukan dalam hubungan variabel pengembangan dengan kepuasan kerja dan pengembangan dengan kinerja. Sampel diambil sebanyak 200 orang yang bekerja sebagai PNS. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Persamaan dengan penelitian tersebut terletak pada penggunaan variabel kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada tidak digunakannya variabel kompensasi, pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja dan lokasi penelitian yang berbeda karena penulis melakukan penelitian di Kupang, NTT.

Tabel 2.1 Resume Jurnal

No	Identitas Jurnal	Variabel	Dimensi & Indikator	Populasi & Sampel	Hasil & Kesimpulan
1.	Laan, Rahmat (2016). <i>The Effect Of Compensation And Employee Development On The Job Satisfaction And Employee Performance</i> . March. 2016. Vol. 6, No.5, International Journal of Research In Social Sciences.	<p>Kompensasi (X1)</p> <p>Pengembangan (X2)</p> <p>Kepuasan (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kompensasi : Dessler (2005) dan Lawler (2000) : <i>Salaries, Allowances, Facilities Work, Respect, Recognition.</i></p> <p>Pengembangan Mc Lagan (1989) : <i>education, training, promotion and transfer.</i></p> <p>Kepuasan kerja Smith, Kendall, dan Hulin (1969) : <i>the work itself, supervision, co-worker, responsibilities.</i></p> <p>Kinerja karyawan Mondy (1995) : <i>Productivity / quantity of work, quality of work, timeliness, knowledge about jobs, skills on the job, ability organize work, cooperation, communication, initiative, creativity.</i></p>	Populasi dan Sampel diambil sebanyak 200 orang PNS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

2.	<p>Vratskikh, Ivan. (2016). <i>The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction</i>. Jordan. International Journal of Business and Management ; Vol. 11, No. 2; 2016 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education</p>	<p>Kecerdasan Emosional (X)</p> <p>Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Groves et al. (2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi dan Penilaian Emosi 2. Memfasilitasi Berpikir dengan Emosi 3. Memahami Emosi 4. Peraturan dan Pengelolaan Emosi <p>Hackman and Oldham (1974)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran 2. Keamanan kerja 3. Sosial 4. Pengawas 5. Pertumbuhan Kepuasan <p>Tseng and Huang (2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi kerja 2. Memecahkan masalah di tempat kerja 3. Menyelesaikan misi kerja 4. Memperluas pengetahuan 5. Meningkatkan kemauan untuk bekerja dengan orang lain 6. Meningkatkan kemampuan pemecahan masalah. 	<p>Populasi 360 Staff Administrasi yang mengikuti study ini, dan yang sesuai kriteria hanya sebanyak 354</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa terdapat peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja.</p>
----	--	---	--	--	--

3.	<p>Kaynak, Ramazan. (2016). <i>Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance : Using the PLS-SEM Approach.</i> Turkey. International Journal of Business and Management ; Vol. 11, No. 5; 2016 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education</p>	Praktek K3 (X)	<p><i>Article of Christopher et al. (2012) and the safety climate survey by Glendon and Litherland (2001)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur Keselamatan dan Manajemen Risiko: Informasi pekerjaan dan resiko pekerjaan 2. Aturan Keselamatan dan Kesehatan: Waktu istirahat, Peraturan keselamatan, Pemeriksaan kesehatan, Kondisi lingkungan pekerjaan, Situasi kelompok 3. Mendukung Pertolongan Pertama Dan Pelatihan: Pelatihan pertolongan pertama dan Pengobatan kecelakaan 4. Pencegahan Bahaya Kerja: Kelengkapan keselamatan, Informasi tempat berbahaya, Kontrol, Audit, Layout lokasi kerja, Pengelolaan limbah, 	<p>Penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan total data populasi dan sampel 389 karyawan.</p>	<p>Prosedur keselamatan dan manajemen risiko, peraturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keamanan organisasi memiliki efek tidak langsung pada prestasi kerja karyawan.</p>
----	---	----------------	--	--	--

			<p>Perangkat kesehatan dan keselamatan</p> <p>5. Mendukung Keamanan Organisasi: Perawatan medis, Waktu penyembuhan, Dana bantuan pengobatan, Privasi catatan medis.</p>	
		<p>Komitmen Organisasi (Y1)</p>	<p><i>Article of Nair and Vohra (2010)</i> Perasaan keterlibatan dalam organisasi dan menjadi bagian dari organisasi</p>	
		<p><i>Work Alienation (Y2)</i></p>	<p><i>Articles of Babin and Boles (1998), Hartline and Ferrell (1996), and Netemeyer et al. (1997)</i> Perasaan terhadap organisasi dan kondisi pekerjaan</p>	
		<p>Kinerja (Y3)</p>	<p>Goris et al. (2003) Menyelesaikan tugas-tugas, memenuhi tanggung jawab yang dipersyaratkan.</p>	

4.	Aftab, Hira. (2012). <i>A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan</i> . International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 19; October 2012.	Kepuasan Kerja (X) Kinerja (Y)	Kepuasan kerja (Herzberg, 1959): <i>Motivation factors, Hygiene factors</i> . Kinerja (Theresa M. Welbourne, 1997): <i>job, carrer, innovator, team, organization</i>	Populasi adalah manajer tingkat menengah dari 19 bank di Lahore dengan 32 cabang mereka melalui kuesioner yang telah diisi 335 buah.	Hasil yang didapat dari jurnal ini adalah bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan dan kinerja.
5.	Yusuf, Ria Mardiana. (2012). <i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)</i> . Indonesia. American Journal of Economics June 2012.	K3 (X) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja (Y)	B.E.Hayes (1998) : Peraturan keselamatan kerja, Pendukung keselamatan kerja, Keselamatan supervisor, Praktek dan implementasi sistem keselamatan S.P.Robbins (2003) : Kompensasi yang sesuai, Pekerjaan yang menantang, Rekan kerja yang mendukung, Kondisi Lingkungan kerja yang mendukung A.Mangkunegara. (2007) : Memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan	Study dilakukan terhadap karyawan penelitian di PMR jalan Segoro Madu, Gresik, Indonesia. Dari 250 karyawan diambil 20% yaitu 50 karyawan.	(1) K3 Mempunyai dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (2) Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) K3 juga mempunyai dampak signifikan dengan Kinerja Karyawan.

			Kualitas dan kuantitas yang telah dipenuhi		
6.	Amalita, Aulia Nur. (2015). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim). Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 28 No. 1 November 2015.	<p>Program Keselamatan Kerja (X1)</p> <p>Program Kesehatan Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y1)</p> <p>Kinerja (Y2)</p>	<p>Husni (2005:136) : Perlindungan Tenaga Kerja, Jaminan Tenaga Kerja, Prosedur Keselamatan Kerja.</p> <p>Mangkunegara (2013:95) : Bantuan Penyesuaian Diri, Perlindungan Tenaga Kerja, Peningkatan Kesehatan, Pengobatan Bagi Tenaga Kerja Yang Sakit.</p> <p>Kuswadi (2005:13) : Gaji, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja, Atasan, Promosi, Lingkungan Kerja.</p> <p>Mangkunegara (2013:67) : Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja.</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini berjumlah 672 karyawan kompartemen operasi I dan II PT Pupuk Kaltim. Sampel yang diambil sebanyak 87 responden dengan menggunakan <i>simple random sampling</i>.</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.</p>
7.	Wibowo, Endro. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan	<p>Keselamatan Kerja (X1)</p>	<p>1. Lingkungan tempat kerja</p> <p>2. Mesin dan peralatan</p> <p>3. Jaminan Keselamatan (Suma'mur, 2006:17)</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi bagian serbuk evervecent yang</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Variabel

<p>Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016.</p>	<p>Kesehatan Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi alat indera 2. Stamina 3. Emosi 4. Program jaminan kesehatan (Mangkunegara, 2009:124) <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tata letak ruang 3. Rekan kerja 4. Dukungan Kerja 5. Sapaan atasan (Hasibuan, 2007:375) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen kerja (Robbins, 2006:260) 	<p>berjumlah 189 orang. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan.</p>	<p>keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. 4. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 5. Keselamatan & kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
--	---	--	---	--

8.	Anjani, Merysa. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 1 April 2014.	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kenyamanan, jaminan keselamatan, fasilitas yang memadai, meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan (Mangkunegara, 2009:162) Karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi Siagian (2002:263) Kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi, tingkat kemalasan yang rendah, mengerjakan tanggung jawabnya Rivai (2008:14)	Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI, sampel sejumlah 41 karyawan.	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
----	--	--	---	--	---

9.	Haerani, Rizky. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 1 Oktober 2014.	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Kondisi ruang kerja Kondisi ruang gerak Ketersediaan fasilitas pemadam kebakaran Alat pemadam terstandar Ketersediaan P3K Ketersediaan pengamanan sambungan listrik Bangun (2012:377) Kebersihan ruang kerja Ruangan yang selalu dibersihkan Penerangan yang merata Penerangan yang sangat membantu Ketersediaan ventilasi udara Sirkulasi udara Tingkat kebisingan Tekanan udara Mathis dan Jackson (2002:245) Ketetapan mutu Kesesuaian mutu Penetapan jumlah yang dicapai Kesesuaian jumlah yang dicapai Ketepatan waktu Kesesuaian ketepatan waktu Darmawan (2013:177)	Data disebarakan kepada 81 karyawan tetap di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo.	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
----	---	---	---	---	---

10.	Anggraeni, Dwi. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 April 2013.	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Tim Mitra Bestari (2005:161) Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kondisi Fisik Karyawan Keadaan lingkungan kerja. Silalahi (1955:137) Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, perbaikan sikap dan tingkah laku. Handoko (2011:193)	Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 42 sampel.	Hasil yang didapat dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
-----	---	---	--	--	---

11.	Aria, Tritama. (2015). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 29 No. 1 Desember 2015.	<p>Keselamatan Kerja (X1)</p> <p>Kesehatan Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Kondisi yang aman & Tindakan yang aman. Mondy & Noe (2005:360)</p> <p>Kondisi tempat lingkungan kerja Mondy (2008:82) & Mental psikologis Mathis (2002:245)</p> <p>Faktor fisik & Faktor Finansial. Kuswadi (2005:13)</p>	<p>Populasi pada penelitian ini berjumlah 796 karyawan di bagian produksi PT Hankook. Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel sebanyak 89 orang</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Keselamatan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan. Kesehatan kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan</p>
-----	---	---	--	--	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe (2014), manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Handoko (2008) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pendapat tersebut sejalan oleh Mangkunegara (2013) dimana manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe (2014), tanggung jawab manajemen sumber daya manusia antara lain dalam hal ketenagakerjaan dan rekrutmen dimana manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mewawancarai, merekrut, menguji dan mengoordinasikan tenaga kerja untuk sementara waktu. Lain halnya dalam hal pelatihan dan pengembangan, tanggung jawab manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab terhadap orientasi karyawan, pelatihan ketrampilan manajemen kinerja, dan peningkatan produktivitas. Sedangkan tanggung jawab dalam bidang kompensasi, meliputi tanggung jawab terhadap administrasi upah dan gaji, uraian pekerjaan, kompensasi eksekutif, pembayaran insentif, serta evaluasi pekerjaan.

Selain masalah kompensasi, terdapat tanggung jawab dalam bidang tunjangan, dimana manajemen sumber daya manusia bertanggungjawab atas asuransi, administrasi cuti liburan, rencana pension, pembagian keuntungan, dan rencana kepemilikan saham. Di bidang jasa bagi karyawan, tanggung jawab manajemen sumber daya manusia didalamnya terdapat program bantuan

karyawan, jasa penampungan karyawan, dan jasa bagi karyawan yang habis masa kontrak kerjanya.

Sedangkan pada hubungan antar karyawan dan hubungan masyarakat tanggung jawab terletak pada survei tentang sikap, hubungan tenaga kerja, publikasi, kepatuhan pada hukum ketenagakerjaan, dan kedisiplinan. Manajemen sumber daya juga memiliki tanggung jawab pada bidang Pencatatan data karyawan dimana didalamnya terdapat tanggung jawab terhadap sistem informasi dan pencatatan. Dan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan keselamatan, pengujian narkoba, kesehatan dan kesejahteraan. Dan yang terakhir tanggung jawab perencanaan strategis dimana hal ini meliputi SDM internasional, peramalan, perencanaan, serta merger dan akuisisi.

2.2.1.3 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe (2014) terdapat empat contoh indikator SDM, antara lain:

1. Dari perspektif pelanggan, kepuasan kerja karyawan terhadap jasa yang diberikan oleh departemen SDM. Persepsi karyawan terhadap perusahaan sebagai pengusaha.
2. Dari perspektif Internal, biaya pelatihan per karyawan, tingkat perputaran karyawan, dan waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang lowong.
3. Dari perspektif inovasi dan pembelajaran, tingkat kompetensi karyawan, hasil survei tentang kelebihan karyawan, dan kemampuan untuk melakukan manajemen perubahan.

4. Dari perspektif keuangan, kompensasi dan tunjangan per karyawan, tingkat perputaran biaya, laba per karyawan, dan pendapatan per karyawan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan berbagai sudut pandang namun makna yang terkandung pada dasarnya sama, yaitu kinerja (*performance*) adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Bernardin dan Russell (1993) yang mengemukakan bahwa “*Kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu*”.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Teori tersebut sejalan dengan kinerja menurut Mathis dan Jackson (2009) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan

adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

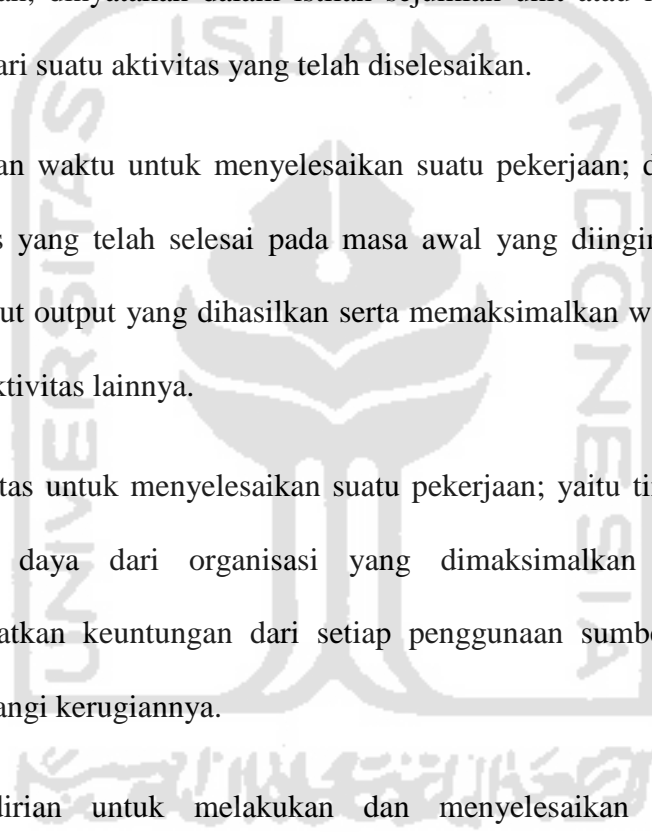
2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Suma'mur (1996) dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

Selain program keselamatan dan kesehatan kerja, factor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan. Robbins (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan akan lebih mudah terpenuhi apabila nilai-nilai yang diberikan perusahaan memiliki kesesuaian dengan persepsi individu yang dapat berdampak positif. Nilai positif yang diterima individu dapat menghasilkan kinerja yang lebih positif dan produktif.

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Bernadin & Russel (1993) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 
- a. Kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan; yaitu tingkat dari hasil aktivitas yang dikerjakan mendekati sempurna atau dalam pengertian lain telah menyelesaikan dan memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
 - b. Kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan; merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit atau merupakan jumlah siklus dari suatu aktivitas yang telah diselesaikan.
 - c. Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; dilihat dari tingkat aktivitas yang telah selesai pada masa awal yang diinginkan, yang dilihat dari sudut output yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
 - d. Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; yaitu tingkat penggunaan sumber daya dari organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud mendapatkan keuntungan dari setiap penggunaan sumber daya dan juga mengurangi kerugiannya.
 - e. Kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan; merupakan tingkat dimana seorang karyawan tanpa meminta bantuan, bimbingan, dan pengawasan ia dapat menjalankan fungsi kerjanya, atau tidak melibatkan campur tangan pengawas didalam melakukan fungsi kerjanya tersebut.
 - f. Komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja, tingkat dimana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja

kepada perusahaan dan tanggung jawab dalam bekerja terhadap perusahaannya.

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Robbins (2006) antara lain :

- a) Kualitas Kerja adalah hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Universitas Sumatera Utara
- c) Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.
- d) Efektivitas yaitu tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja,

persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan.

- e) Kemandirian Adalah tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.
- f) Komitmen Kerja Merupakan tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

Selain itu menurut Mathis & Jackson (2009) indikator kinerja yaitu :

- a. Kuantitas *Output* yaitu, jumlah yang dihasilkan dalam bekerja, terdiri dari:
 - Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
 - Menetapkan target pekerjaan
- b. Kualitas *Output* yaitu, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, terdiri dari:
 - Ketelitian dalam pengerjaan
 - Disiplin kerja
 - Ketaatan dalam prosedur kerja
 - Dedikasi dalam bekerja

- Mengikuti aturan-aturan
- c. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyarat, terdiri dari:
- Bekerja secara konsisten
 - Bekerja dengan benar dan akurat
- d. Kehadiran ditempat kerja, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari:
- Datang ke kantor tepat waktu
 - Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan
- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, terdiri dari:
- Dapat bekerjasama dengan semua orang
 - Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

2.2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Jackson, Schuler & Werner (2011) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengarah pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan perusahaan. Jika perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, maka semakin sedikit pegawai

yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

Kondisi psikologis fisik adalah penyakit dan kecelakaan kerja seperti hilangnya nyawa atau anggota tubuh, cedera karena gerakan yang berulang, cedera punggung, serta kondisi lain yang merupakan akibat dari lingkungan kerja yang tidak sehat.

Kondisi psikologis pekerja mencakup gejala kesehatan mental yang buruk dan kejenuhan pada pekerjaan, termasuk kelesuan, kelelahan emosional, menutup diri, bingung akan tugas dan peran, tidak percaya orang lain, tidak pernah memperhatikan, mudah marah, dan cenderung merasa bingung atas sesuatu. Hal tersebut disebabkan karena tekanan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja yang buruk.

2.2.3.1 Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mondy (2008) manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu :

1. Pengurangan Absentisme

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara serius dapat menekan resiko kecelakaan dan penyakit di tempat kerja. Hal ini dapat mengurangi karyawan karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera ataupun sakit.

2. Pengurangan biaya klaim kesehatan kesehatan

Karyawan di perusahaan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, dapat memperkecil kemungkinan cedera maupun sakit, sehingga semakin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan mereka.

3. Pengurangan *turnover* pekerja

Perusahaan yang menjalankan program keselamatan dan kesehatan memberikan pesan pada karyawannya bahwa manajemen perusahaan menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

4. Meningkatkan Produktivitas

Perusahaan yang menerapkan program K3 dengan baik dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai targetnya, sehingga program K3 yang baik dapat menjadikan karyawan senang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.4 Keselamatan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja

yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Diperkuat oleh Jackson, Schuler & Werner (2011) dimana salah satu aktivitas sumber daya manusia adalah keselamatan kerja yang dapat melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Bangun (2012) keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan.

2.2.4.2 Tujuan Program Keselamatan Kerja

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja menurut Suma'mur (2001) diantaranya sebagai berikut :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Gary Dessler (1997), ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja :

1. Moral

Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terdapat pihak-pihak yang membangkan ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan fatal.

Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

3. Ekonomi

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

2.2.4.3 Peraturan Tertulis Keselamatan Kerja

Syarat keselamatan kerja telah disebutkan pada Pasal 3 (1) UU Keselamatan kerja, ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

- a) mencegah dan mengurangi kecelaa-kaan;
- b) mencegah, mengurangi dan memadam kan kebakaran;
- c) mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d) memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadiankejadian lain yang berbahaya;
- e) memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f) memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g) mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h) mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i) memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j) menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k) menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l) memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m) memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;

- n) mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o) mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p) mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q) mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r) menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER/MEN/1996, dalam penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- Menetapkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja serta menjamin komitmen terhadap penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja.
- Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, sasaran, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja.
- Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
- Mengukur, memantau, mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan

- Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.4.4 Indikator Keselamatan Kerja

Adapun indikator keselamatan kerja menurut Suma'mur (2001) meliputi :

a. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

b. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

Sedangkan indikator keselamatan kerja berdasar Jackson, Schuler dan Werner (2011) antara lain :

a. Pencegahan kecelakaan

Rancangan lingkungan kerja yang baik salah satu usaha terbaik untuk meningkatkan keselamatan kerja

- Merancang pekerjaan
- Meninjau peralatan
- Menerapkan program keselamatan kerja

b. Mengawasi tingkat keselamatan kerja

Perusahaan dapat mencatat berdasar kejadian, tingkat keparahan atau frekuensinya.

- Mendata semua kecelakaan yang terjadi
- Membuat laporan kejadian kecelakaan kerja berdasar data lapangan

Terdapat juga beberapa indikator keselamatan kerja menurut Mondy & Noe (2005) meliputi:

1. Tindakan yang aman

Dimana di dalamnya terdapat antara lain: Peralatan yang memadai, peralatan yang diamankan dengan baik, tempat penyimpanan alat yang baik.

2. Kondisi yang aman antara lain

Dalam sebuah kondisi yang baik terdapat beberapa hal seperti: Mematuhi petunjuk penggunaan alat, menggunakan pelindung diri, membuang benda pada tempatnya, mengamankan peralatan dengan baik, bekerja dengan posisi yang benar, bekerja dengan teliti.

Menurut Moenir (1983) terdapat beberapa indikator keselamatan yaitu :

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontarbagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan

seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

2. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para aksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Management Theory and Practice*" bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

2.2.5 Kesehatan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Sejalan dengan pendapat Jackson, Schuler dan Werner (2011) pekerja yang tidak sehat dapat meningkatkan pengeluaran perusahaan. Dengan meningkatkan kesehatan pekerjanya, maka dapat mencegah pengeluaran yang terlalu banyak tersebut. Kerugian karena penyakit tersebut antara lain:

- a) Produktivitas menurun karena sakit
- b) Produksi terganggu karena ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai
- c) Asuransi yang meningkat

Sedangkan Mondy (2008) menyatakan kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Kesehatan kerja merupakan program yang memperhatikan kesehatan karyawan yang dapat terganggu oleh kegiatan perusahaan.

Menurut Manulang (1990) merupakan suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian/keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

2.2.5.2 Tujuan Kesehatan Kerja

UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan) memandang upaya kesehatan kerja sangat penting untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan, serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Oleh karena itu kesehatan kerja diatur dalam bab tersendiri, yaitu Bab XII Pasal 164 yang berisi:

- (1) Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.
- (2) Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pekerja di sektor formal dan informal.
- (3) Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi setiap orang selain pekerja yang berada di lingkungan tempat kerja.
- (4) Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku juga bagi kesehatan pada lingkungan tentara nasional Indonesia baik darat, laut, maupun udara serta kepolisian Republik Indonesia.
- (5) Pemerintah menetapkan standar kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

(6) Pengelola tempat kerja wajib menaati standar kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan menjamin lingkungan kerja yang sehat serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja.

(7) Pengelola tempat kerja wajib bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tujuan kesehatan kerja menurut Manulang (1990) adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktifitas kerja.

2.2.5.3 Faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (2002) program fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut ini :

- a) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b) Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.

- c) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d) Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- e) Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- f) Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

2.2.5.4 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manulang (1990) indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industry

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Indikator kesehatan kerja menurut Gary Dessler (1997) terdiri dari :

a. Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Dalam meningkatkan kesehatan kerja terdapat indikator yang dijabarkan oleh Jackson, Schuler & Werner (2011) antara lain :

a. Pencegahan penyakit

Dimana mencegah dan mengurangi tingkat penyakit ini biasanya lebih sulit dibandingkan mengurangi kecelakaan dan cedera

- Terdapat sarana kesehatan yang memadai di tempat kerja
- Mengkomunikasikan kesehatan kerja kepada karyawan

b. Manajemen tekanan

Program ini dibuat untuk mengurangi tekanan yang dialami pegawai

- Pelatihan pengenalan lingkungan untuk setiap karyawan baru
- Pelatihan keselamatan kerja untuk setiap karyawan
- Mengadakan acara gathering untuk mengelola tekanan kerja

c. Program kesehatan

Dengan meningkatkan kesehatan pegawainya, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran dan meningkatkan keuntungan.

- Penawaran imunisasi gratis bagi karyawan
- Menyediakan asuransi kesehatan

Indikator kesehatan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) antara lain:

1. Pengaturan udara

- Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik
- Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

2. Kondisi fisik pegawai

- Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak sehat.
- Emosi pegawai yang tidak stabil.
- Program jaminan kesehatan.

3. Pengaturan pencahayaan dan penerangan

- Pencahayaan dan penerangan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.

2.2.6 Kepuasan Kerja

2.2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang di jalannya.

Pernyataan tersebut sejalan dengan Luthans (2006) yang mengatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Robbins (2006) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seorang individu menyukai pekerjaannya.

2.2.6.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Beberapa ahli berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Greenberg & Baron (1995) yaitu :

1. Faktor-faktor organisasional:

- a. Sistem penggajian
- b. Kualitas dari supervise
- c. Desentralisasi kekuasaan
- d. Tingkat kerja dan dorongan social
- e. Kondisi kerja yang menyenangkan

2. Faktor Personal

- a. Variabel kepribadian
- b. Status dan senioritas
- c. Pekerjaan yang sesuai dengan minat

- d. Kepuasan hidup

Selanjutnya Robbins (1998) menjelaskan lagi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

- a. Tantangan kerja
- b. Sistem gaji yang adil.
- c. Kondisi kerja yang mendukung.
- d. Rekan kerja yang mendukung.

2.2.6.3 Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) ada dua faktor aspek kepuasan yaitu :

Aspek instrinsik meliputi :

- a. *Activity* adalah seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu.
- b. *Independence* adalah kewenangan untuk dapat bekerja sendiri.
- c. *Variety* adalah kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda.
- d. *Social status* adalah pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan.
- e. *Moral values* adalah pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani.
- f. *Security* adalah kepastian kerja yang diberikan.
- g. *Social service* adalah kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas
- h. *Authority* adalah memiliki kekuasaan terhadap orang lain.

- i. *Ability utilization* adalah kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada.
- j. *Responsibility* adalah tanggungjawab dalam membuat keputusan dan tindakan.
- k. *Creativity* adalah kebebasan untuk mengungkapkan ide baru.
- l. *Achievement* adalah perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas.

Aspek ekstrinsik, yaitu :

- a. *Compensation* adalah besarnya imbalan atau upah yang diterima.
- b. *Advancement* adalah kesempatan untuk memperoleh promosi
- c. *Coworkers* adalah Seberapa baik hubungan antara sesamarekan kerja.
- d. *Human relations supervisions* adalah Kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal.
- e. *Technical supervisions* adalah Kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
- f. *Company policies and practice* adalah Seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja.
- g. *Working conditions* adalah Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan.
- h. *Recognition* adalah Pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik.

2.2.6.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kreitner & Kinicki (2014) memperkenalkan lima model dominan kepuasan kerja yang berfokus pada penyebab yang berbeda. Lima model tersebut adalah pemenuhan kebutuhan (need fulfillment), diskrepansi (discrepancy), nilai pencapaian (value attainment), ekuitas (equity), dan komponen disposisional/genetik (dispositional/genetic components).

- Need fulfillment

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- Discrepancies

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan seperti gaji yang baik dan kesempatan promosi, dan apa yang dia benar-benar terima. Jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan, begitu pun sebaliknya.

- Value attainment

Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

- Equity

Dalam model ini, kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana "keadilan" seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Hasil kepuasan dari persepsi seseorang yang bekerja hasil, relatif terhadap input, membandingkan baik dengan orang lain yang signifikan hasil / input.

- Dispositional/genetic components

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi dari kedua sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal.

Selain itu terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (2006), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2. Upah

Bila insentif dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan kepuasan meningkat.

3. Kesempatan Promosi

Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin

4. Pengawasan

Karyawan lebih menyukai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan mereka.

Menurut Herzberg (dalam Bangun, 2012) pada umumnya para karyawan baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Herzberg membagi dua faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan (motivators) dan ketidakpuasan (hygiene).

1. Faktor kepuasan (satisfaction), atau motivator factor atau pemuas (satisfiers). Dalam faktor kepuasan didalamnya terdapat faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work it self), tanggung jawab (responsibility), dan kemajuan (advancement). Faktor kepuasan atau

motivator faktor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik (intrinsic motivation).

2. Faktor ketidakpuasan (dissatisfaction), atau hygiene factor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (company policy and administration), pengawasan (supervision), penggajian (salary), hubungan kerja (interpersonal relation), kondisi kerja (working condition), keamanan kerja (job security), dan status pekerjaan (job status). Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan.

Terpenuhinya faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja, melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan biasa disebut sebagai motivasi ekstrinsik (extrinsic motivation), karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukanlah dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo (2016), keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, maka terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan apabila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan.

Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aria (2015), peralatan yang memadai, penggunaan alat yang benar, dan alat pelindung diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baiknya fasilitas terkait dengan keselamatan kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Amalita (2015), variabel program keselamatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecelakaan kerja yang dapat dikurangi memungkinkan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut Herzberg (dalam Bangun, 2012) pada umumnya para karyawan baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan dalam pekerjaannya. Faktor ketidakpuasan (dissatisfaction), atau hygiene factor atau

faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kondisi kerja (working condition) dan keamanan kerja (job security).

Berdasar hasil penelitian yang dijabarkan diatas dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Wibowo (2016), kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pekerjaan karyawan menuntut kesehatan fisik dan mental dapat mengurangi dampak negatif dari risiko kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aria (2015) menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja, mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Penelitian yang dilakukan Amalita (2015) menyatakan bahwa variabel program kesehatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Program kesehatan kerja bertujuan untuk

melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang dapat timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.

Menurut pendapat Mondy (2008), perusahaan yang menjalankan program keselamatan dan kesehatan memberikan pesan pada karyawannya bahwa manajemen perusahaan menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Aria (2015) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2013) keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mondy (2008), perusahaan yang menjalankan program keselamatan dan kesehatan memberikan pesan pada karyawannya bahwa

manajemen perusahaan menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya atau dengan kata lain dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

Hasil penelitian yang sejalan juga didapatkan oleh Yusuf (2012) dimana keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Wibowo (2016) menyatakan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika keselamatan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Amalita (2015) menyatakan bahwa variabel program keselamatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Haerani (2014), secara parsial variabel bebas yaitu keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian diatas sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Suma'mur (1996) dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dengan fungsi melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan.

Diperkuat oleh Jackson, Schuler & Werner (2011) dimana salah satu aktivitas sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Hubungan Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Dari penelitian Wibowo (2016) didapatkan hasil bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika nilai variabel kesehatan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Jika nilai variabel kesehatan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.

Dalam penelitiannya Amalita (2015) menyatakan bahwa variabel program kesehatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan bertanggung jawab atas segala kesehatan karyawan yang dikarenakan oleh kegiatan kerja maupun diluar tersebut.

Dari hasil penelitian oleh Haerani (2014), secara parsial variabel bebas yaitu kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan pendapat Suma'mur (1996) dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program kesehatan kerja dengan fungsi melindungi karyawan terhadap kondisi yang kesehatan kerja, lalu membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, serta membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

Diperkuat oleh Jackson, Schuler dan Werner (2011) pekerja yang tidak sehat dapat meningkatkan pengeluaran perusahaan. Dengan meningkatkan kesehatan pekerja, maka dapat mencegah kerugian karena penyakit tersebut yaitu produktivitas menurun karena sakit serta produksi terganggu karena ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.6 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Yusuf (2012) mendapatkan hasil dimana keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Haerani (2014) menunjukkan bahwa secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang tanpa ada rasa kecemasan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2014), keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Jackson, Schuler & Werner (2011) dimana salah satu aktivitas sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H6 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.7 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasar hasil penelitian yang dilakukan Wibowo (2016) dengan hasil yaitu variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika nilai variabel kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap

kerja karyawan sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi akan menghambat kelancaran operasional organisasi maupun perusahaan.

Amalita (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Apabila fasilitas penunjang karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik, sehingga karyawan merasa puas dalam segala kegiatannya untuk melakukan peningkatan kinerja yang lebih dari standar.

Penelitian yang dilakukan oleh Aftab (2012) didapatkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif kinerja dengan kepuasan. Atau dengan kata lain karyawan yang puas akan lebih produktif bagi sebuah organisasi.

Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2012) menyatakan bahwa seorang pegawai yang puas akan memiliki kinerja yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih loyal kepada perusahaan atau lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan motivasi yang tinggi.

Penelitian diatas juga diperkuat oleh teori yang diungkapkan Robbins (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan atau

selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan akan lebih mudah terpenuhi apabila nilai-nilai yang diberikan perusahaan memiliki kesesuaian dengan persepsi individu yang dapat berdampak positif. Nilai positif yang diterima individu dapat menghasilkan kinerja yang lebih positif dan produktif.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3.8 Hubungan Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menghasilkan kesimpulan dimana keselamatan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Sejalan dengan Amalita (2015), berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa program keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Penelitian oleh Yusuf (2012) mendapatkan hasil dimana keselamatan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Menurut Mondy (2008) Perusahaan yang menerapkan program K3 dengan baik dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih maksimal dalam

mencapai targetnya, sehingga program K3 yang baik dapat menjadikan karyawan senang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H8 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable intervening.

2.3.9 Hubungan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Amalita (2015), dari hasil analisis menunjukkan bahwa program kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Penelitian oleh Yusuf (2012) mendapatkan hasil dimana kesehatan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menghasilkan kesimpulan dimana kesehatan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variable intervening.

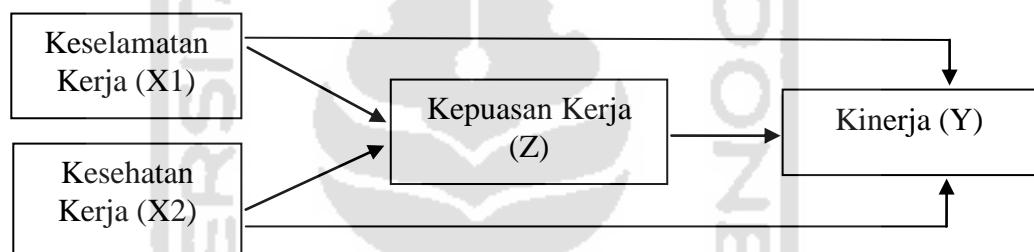
Menurut Mondy (2008) Perusahaan yang menerapkan program K3 dengan baik dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai targetnya, sehingga program K3 yang baik dapat menjadikan karyawan senang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H9 : Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable intervening.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang telah dijabarkan serta digunakan dalam memperkuat hipotesis diatas, maka dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :



Keterangan:

- 1) Variabel Independen yakni (X1) dan (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam kerangka penelitian ini yang ditunjukkan sebagai variabel independen adalah Keselamatan dan Kesehatan kerja.
- 2) Variabel Dependen (Y) yakni variabel yang dipengaruhi variabel lainnya. Dalam kerangka penelitian ini yang ditunjukkan sebagai variabel dependen adalah Kinerja.
- 3) Variabel Intervening (Z) yakni sebagai variabel penengah antara variabel independen dan dependen. Dalam kerangka penelitian ini yang ditunjukkan sebagai variabel intervening adalah Kepuasan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

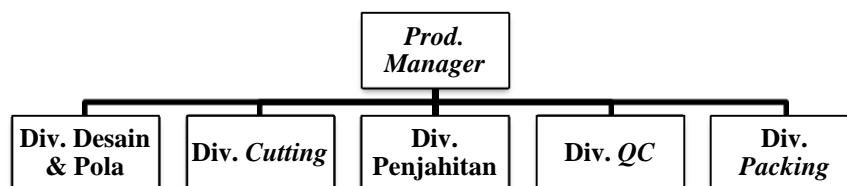
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2014).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu pada CV. Guna Karya Mandiri, yang beralamatkan di Jl. Ringroad Timur no. 99, Meranti, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. CV. Guna Karya Mandiri didirikan pada tahun 2008. CV. Guna Karya Mandiri bergerak pada industri manufaktur dengan hasil produksi berupa sarung tangan kulit bagi produk nasional maupun internasional.

Adapun struktur organisasi pada bagian produksi dari CV. Guna Karya Mandiri yaitu :

Gambar 3.1. Struktur Bagian Produksi



Tabel 3.1. Pembagian Karyawan

Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Prod. Manager</i>	1
Kepala Divisi	5
Desain & Pola	12
<i>Cutting</i>	10
Penjahitan	20
<i>Quality Control</i>	8
<i>Packaging</i>	14
Total	70

Sumber: Data karyawan produksi CV. Guna Karya Mandiri 2017

Dalam proses produksinya perusahaan menggunakan peralatan yang dapat menimbulkan resiko kecelakaan dalam pengoperasiannya seperti mesin-mesin antara lain mesin pemotong, mesin jahit serta yang dapat mengganggu kesehatan karyawan seperti bahan kimia yang tercecer di lantai, aroma bahan kimia yang menyengat. Dengan resiko pekerjaan yang dapat membahayakan karyawan maka perusahaan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- Keselamatan Kerja :
 - Pengenalan dan pelatihan penggunaan peralatan produksi
 - Pemasangan manual, rambu peringatan, mengenai keselamatan kerja di lokasi produksi
 - Monitoring pelaksanaan program keselamatan untuk mencegah kecelakaan kerja

- Evaluasi terhadap program yang telah dilaksanakan
- Kesehatan Kerja :
 - Pemberian pelatihan penanggulangan pertama kecelakaan kerja, pelatihan dalam pemahaman bahaya di lingkungan kerja
 - Pemberian jaminan kesehatan kerja karyawan dalam bentuk asuransi, pemberian bantuan keringanan biaya perawatan.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

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

a. Variabel Independen

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

b. Variabel Intervening

Tuckman (dalam Sugiyono, 2014) menyatakan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel

independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja.

c. Variabel Dependen

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

3.3.2 Definisi Operasional

A. Kinerja

Kinerja menurut Mathis & Jackson (2002) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas
 - Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
 - Menetapkan target pekerjaan
2. Kualitas
 - Ketelitian dalam pengerjaan
 - Disiplin kerja
 - Ketaatan dalam prosedur kerja
 - Dedikasi dalam bekerja
 - Mengikuti aturan-aturan
3. Ketepatan
 - Bekerja secara konsisten
 - Bekerja dengan benar dan akurat

4. Kehadiran

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

5. Kemampuan bekerjasama

- Dapat bekerjasama dengan semua orang
- Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

B. Keselamatan Kerja

Menurut Jackson, Schuler & Werner (2011) dimana salah satu aktivitas sumber daya manusia adalah keselamatan kerja yang dapat melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Indikator keselamatan kerja antara lain :

a. Pencegahan kecelakaan

- Merancang pekerjaan
- Meninjau peralatan
- Menerapkan program keselamatan kerja

b. Mengawasi tingkat keselamatan kerja

- Mendata semua kecelakaan yang terjadi
- Membuat laporan kejadian kecelakaan kerja berdasar data lapangan

C. Kesehatan Kerja

Jackson, Schuler dan Werner (2011) menyatakan bahwa pekerja yang tidak sehat dapat meningkatkan pengeluaran perusahaan. Dengan meningkatkan

kehatan pekerjanya, maka dapat mencegah pengeluaran yang terlalu banyak tersebut. Kerugian karena penyakit seperti produktivitas yang menurun, produksi yang terganggu karena, asuransi yang meningkat. Untuk meningkatkan kesehatan kerja terdapat beberapa indikator antara lain :

a. Pencegahan penyakit

- Terdapat sarana kesehatan yang memadai di tempat kerja
- Mengkomunikasikan kesehatan kerja kepada karyawan

b. Manajemen tekanan

- Pelatihan pengenalan lingkungan untuk setiap karyawan baru
- Pelatihan keselamatan kerja untuk setiap karyawan
- Mengadakan acara gathering untuk mengelola tekanan kerja

c. Program kesehatan

- Penawaran imunisasi gratis bagi karyawan
- Menyediakan asuransi kesehatan

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthan (2006) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Luthans menyatakan terdapat lima dimensi yang sudah dirancang untuk dapat mengukur kepuasan kerja. Lima dimensi tersebut adalah upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

1. Pekerjaan itu sendiri.
 - Tugas yang menarik
 - Kesempatan untuk belajar
 - Kesempatan untuk menerima tanggung jawab
2. Upah.
 - Jumlah remunerasi yang diterima
 - Keadilan dalam pemberian remunerasi
3. Kesempatan Promosi.
 - Kesempatan untuk meningkatkan karir
4. Pengawasan.
 - Bantuan teknis supervisor ketika dibutuhkan
 - Dukungan supervisor

3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam kelompok ini terdapat dua jenis data (Siregar, 2013), yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

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

Yogyakarta. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang berisi 6 tingkatan prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)
- 2 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 3 = Tidak Setuju (TS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 6 = Amat Sangat Setuju (ASS)

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 70 karyawan.

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan metode sensus dan menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 70 karyawan, dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

- 1) Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan soal skor konstruk atau variabel.
- 2) Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
- 3) Uji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Tipe validitas, dalam Sugiyono (2014), yang digunakan dalam uji validitas ini adalah validitas konstruk, tipe ini mengkorelasikan nilai item dengan nilai total.

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi
X	= skor yang ada dibutir item
Y	= total skor
n	= jumlah subyek
ΣX	= jumlah skor X
ΣY	= jumlah skor Y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) berpendapat bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat diukur dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Disini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, Ghozali (2013).

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma^2 t} \right]$$

r_{11} = Realibilitas instrument

n = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 i$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menampilkan dan menyajikan data secara apa adanya. Analisis deskriptif menggambarkan objek yang diteliti dengan menggunakan angka-angka ataupun dalam bentuk table, grafik, dan distribusi frekuensi. Bidang dalam analisis deskriptif antara lain (Santoso, 2000).

1. Menyajikan data

Data dapat disajikan dalam bentuk table dan grafik dengan bentuk histogram, *ogive*, *polygon*, table kontingensi, *bar chart*, dan *pie chart*.

2. Meringkas dan menjelaskan data

Data kuantitatif dapat disajikan dalam dua aspek utama untuk menggambarkan distribusi data, yaitu:

- Letak data (*central tendency*) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan kelompok data seperti *mean*, *median*, *modus*.
- Variasi data, digunakan untuk menjelaskan keadaan kelompok data seperti rentang data (*range*) dan standar deviasi.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Alat uji yang digunakan dengan analisis grafik *normal probability plot* dan uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)*. Dasar pengambilan keputusan dengan analisis grafik *normal probability plot* adalah (Ghozali, 2013):

- 1) Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)* dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2013):

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)* adalah:

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.
- 2) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90). maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
3. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat (dependen) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi (Ghozali, 2013).

Rumus untuk mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2_{xt}}{1 - R^2_{xt}} \times \frac{n - k}{k - 1}$$

Keterangan:

R^2_{xt} = nilai R^2 dari hasil estimasi regresi parsial variabel independen

n = jumlah observasi (data)

k = jumlah variabel independen termasuk konstanta

Jika nilai F hitung > F tabel, berarti variabel independen berkorelasi dengan variabel independen lainnya dan ini menunjukkan adanya multikolonieritas (Ghozali, 2013).

3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2013).

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya atau tidaknya autokorelasi dapat menggunakan Uji Durbin Watson. Uji tersebut menguji autokorelasi pada order pertama (antara eror sekarang dan eror kebelakang). Rujukan terhadap angka D-W dilakukan dengan membandingkan nilai d yang dihitung dengan nilai d_l dan d_u yang terdapat pada tabel Durbin Watson. Aturan yang berlaku adalah sebagai berikut :

Hipotesis:

$H_0 : \rho \neq 1$ (tidak ada autokorelasi)

$H_1 : \rho = 1$ (ada autokorelasi)

- Bila $d < d_l$, maka H_0 ditolak, artinya ada korelasi yang positif atau kecenderungan $\rho = 1$
- Bila $d_l \leq d \leq d_u$, dapat diartikan bahwa tidak diketahui model mengandung autokorelasi atau tidak
- Bila $d_u < d < 4-d_u$ maka gagal tolak H_0 , yang berarti tidak ada korelasi positif maupun negative
- Bila $4-d_u \leq d \leq 4-d_l$ artinya tidak ada keputusan
- $4-d_l \leq d \leq 4$ menolak H_0 , artinya yaitu autokorelasi negatif

Dalam pengujian autokorelasi dengan metode Durbin Watson, perlu diperhatikan beberapa syarat yang harus terpenuhi, antara lain :

1. Harus terdapat intersep pada regresi
2. Variabel independent harus *non-stochastic*
3. Tidak ada lag dari variabel dependen pada regresi.

3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas

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

Dasar analisis:

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

3.7.3 Analisis Regresi

Menurut penjelasan dari Ghozali (2013) istilah regresi pertama kali diperkenalkan oleh Sir Francis Galton di tahun 1886. Menurut Gujarati (dalam Ghozali, 2013), analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai

ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), yang bertujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Hasil analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2013).

Selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih di dalam analisis regresi, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, dimana mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (Ghozali, 2013).

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

b. Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

- Analisis Regresi Tahap 1

Analisis regresi tahap pertama ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

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

Keterangan:

Z	=	kepuasan kerja
α	=	konstanta
$b_{1,2}$	=	koefisien regresi X_1, X_2
X_1	=	keselamatan
X_2	=	kesehatan

- Analisis Regresi Tahap 2

Analisis regresi tahap kedua ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

Keterangan:

Y	=	kinerja
α	=	konstanta
$b_{1,2,3}$	=	koefisien regresi X_1, X_2, Z
Z	=	kepuasan kerja
X_1	=	keselamatan
X_2	=	kesehatan

3.7.3.1 Analisis Jalur

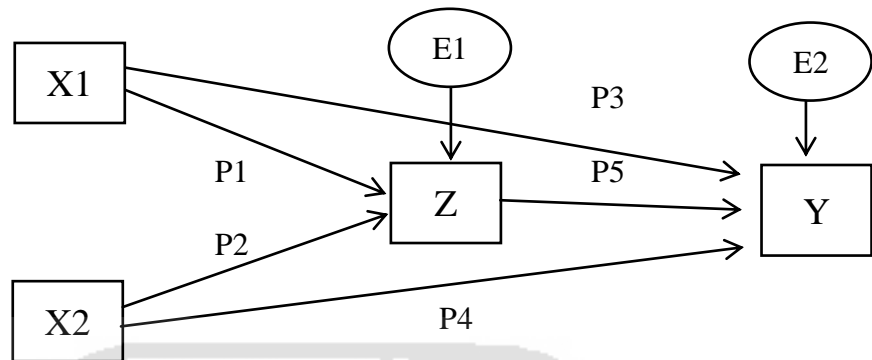
Metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2013).

Model diagram jalur adalah langkah pertama dalam analisis jalur, yaitu merancang model berdasarkan konsep dari teori yang dipakai. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Keselamatan, kesehatan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut, dapat di buat model dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 3.2. Diagram Jalur

Keterangan:

X1 = keselamatan

X2 = kesehatan

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja

P1 = koefisien pengaruh keselamatan terhadap kepuasan kerja

P2 = koefisien pengaruh kesehatan terhadap kepuasan kerja

P3 = koefisien pengaruh keselamatan terhadap kinerja

P4 = koefisien pengaruh kesehatan terhadap kinerja

P5 = koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

ε = standart error

Model analisis jalur dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = \alpha + Bz$$

3.7.4 Uji Hipotesis

Dijelaskan oleh Sugiyono (2014) hipotesis adalah pernyataan statistik tentang parameter populasi. Sedangkan dalam penelitian, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan, atau variabel mandiri.

Terdapat dua macam hipotesis dalam statistik dan penelitian, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Sedangkan hipotesis alternatif adalah kebalikan dari hipotesis nol dimana dijelaskan bahwa terdapat perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Dalam penelitian, hipotesis nol menyatakan “tidak ada”, tetapi bukan tidak adanya perbedaan antara populasi dan data sampel, tetapi bisa berbentuk tidak adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sedangkan hipotesis alternatif adalah kebalikan dari hipotesis nol (Sugiyono, 2014).

Untuk menguji pengaruh langsung dari hipotesis, digunakan uji t, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) variabel yang bersangkutan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai $\text{sig} \leq 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a didukung yang berarti variabel independen berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk menguji hubungan tidak langsung (*indirect*

effect), dapat menggunakan statistik Z (Z_{hitung}) yang dihitung dengan formula berikut:

$$Z_{hitung} = \frac{P_1 \cdot P_5}{\sqrt{p_5^2 \cdot Sp_1^2 + p_1^2 \cdot Sp_5^2 + Sp_1^2 \cdot Sp_5^2}}$$

Keterangan:

p_1 = koefisien *direct effect* variabel independen dengan variabel mediasi

p_5 = koefisien *direct effect* variabel mediasi dengan variabel dependen

Sp_1 = standar error koefisien p_1

Sp_2 = standar error koefisien p_2

Menurut tingkat eksplanasi hipotesis yang akan diuji, maka rumusan hipotesis dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu hipotesis deskriptif, komparatif, dan hubungan (Sugiyono, 2014).

- a) Hipotesis Deskriptif Hipotesis deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan. Dalam perumusan hipotesis statistik, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga dapat dibuat keputusan yang tegas.
- b) Hipotesis Komparatif, merupakan pernyataan yang menunjukkan dengan nilai dalam satu variabel atau lebih pada sampel yang berbeda.
- c) Hipotesis Hubungan atau dapat disebut sebagai hipotesis asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan di CV. Guna Karya Mandiri yang bergerak pada industri manufaktur. Hasil produksi berupa sarung tangan kulit bagi produk nasional maupun internasional. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yaitu analisis regresi dan analisis jalur. Sebelumnya dilakukan uji instrumen variabel dan uji asumsi klasik.

4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data yang digunakan merupakan jawaban kuesioner dari 70 responden, yang diolah dengan menggunakan SPSS 21.0. Item dikatakan valid jika memiliki nilai *r* hitung (nilai *pearson correlation*) diatas *r* tabel = 0,235 ($N=70$, $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.1 Validitas Pernyataan X₁ (Keselamatan Kerja)

No.	Pernyataan	r hitung	Sig	Keterangan
Pencegahan Kecelakaan				
1	Perusahaan merancang pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja	0,580	0,000	Valid
2	Perusahaan meninjau peralatan yang digunakan untuk mencegah kecelakaan kerja	0,686	0,000	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	Sig	Keterangan
3	Perusahaan mengimplementasikan program keselamatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja	0,665	0,000	Valid
Mengukur dan Mengawasi				
4	Perusahaan selalu mendata kecelakaan yang terjadi	0,735	0,000	Valid
5	Perusahaan memberi laporan kecelakaan kerja berdasar hasil investigasi	0,661	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil uji validitas pada variabel keselamatan kerja menunjukkan seluruh item pada variabel independen ini memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item valid, atau dengan kata lain item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel keselamatan kerja.

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X₂ (Kesehatan Kerja)

No.	Pernyataan	r hitung	Sig	Keterangan
Pencegahan Penyakit				
1	Perusahaan menyediakan sarana peralatan bagi penanganan penyakit	0,673	0,000	Valid
3	Perusahaan memberikan penyuluhan kesehatan kerja kepada karyawan	0,716	0,000	Valid
Manajemen Tekanan				
4	Perusahaan mengadakan pengenalan lingkungan kantor karyawan baru	0,592	0,000	Valid
5	Perusahaan mengadakan pelatihan keselamatan kerja bagi setiap karyawan	0,698	0,000	Valid
7	Perusahaan mengadakan kegiatan rekreasi yang diikuti seluruh karyawan	0,665	0,000	Valid
Program Kesehatan				
8	Perusahaan memberikan program imunisasi gratis bagi karyawan	0,691	0,000	Valid
11	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan	0,658	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil uji validitas pada variabel kesehatan kerja menunjukkan seluruh item pada variabel independen ini memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item valid, atau dengan kata lain item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel kesehatan kerja.

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan Kerja)

No.	Pernyataan	rhitung	Sig	Keterangan
Pekerjaan Itu Sendiri				
1	Saya tertarik dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan	0,731	0,000	Valid
2	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar	0,529	0,000	Valid
3	Saya di beri kepercayaan untuk melaksanakan tanggungjawab dari perusahaan	0,468	0,000	Valid
Upah				
4	Gaji yang saya terima dari perusahaan telah sesuai	0,741	0,000	Valid
5	Perusahaan telah berlaku adil dalam pemberian gaji kepada saya	0,720	0,000	Valid
Kesempatan Promosi				
6	Perusahaan memberikan kesempatan promosi pekerjaan kepada saya	0,751	0,000	Valid
Pengawasan				
7	Atasan membantu saya dalam memberi solusi dalam menyelesaikan masalah teknis	0,582	0,000	Valid
8	Atasan selalu memberi dukungan kepada saya dalam pekerjaan yang saya jalankan	0,616	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan seluruh item pada variabel independen ini memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item valid, atau dengan kata lain item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Y (Kinerja Karyawan)

No.	Pernyataan	r hitung	Sig	Keterangan
Kuantitas				
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan perusahaan	0,569	0,000	Valid
2	Saya selalu memiliki target dalam melakukan pekerjaan saya	0,562	0,000	Valid
Kualitas				
4	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan	0,692	0,000	Valid
5	Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan	0,640	0,000	Valid
6	Saya mengikuti prosedur yang ditetapkan ketika bekerja	0,585	0,000	Valid
7	Saya selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan	0,694	0,000	Valid
8	Saya selalu mengikuti aturan-aturan dalam melakukan penelitian	0,683	0,000	Valid
Ketepatan				
9	Saya selalu melakukan konsisten dalam melakukan pekerjaan	0,634	0,000	Valid
11	Saya selalu bekerja dengan benar dan akurat	0,699	0,000	Valid
Kehadiran				
12	Saya selalu hadir di kantor tepat waktu	0,579	0,000	Valid
13	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja	0,637	0,000	Valid
Kemampuan Bekerjasama				
14	Saya selalu bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja	0,437	0,000	Valid
15	Saya mengutamakan kerjasama dibandingkan bekerja secara individu	0,524	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan seluruh item pada variabel independen ini memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item valid, atau dengan kata lain item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali,2013). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel.

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,685	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,796	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,860	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Dapat diartikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau variabel memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

4.2 Hasil Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang diperoleh dari 70 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-laki	49	70,0
2	Perempuan	21	30,0
	Total	70	100,0

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 70 responden penelitian ini 49 orang atau 70% adalah laki-laki dan sisanya 21 orang atau 30% adalah perempuan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian yang menjadi karyawan ini adalah laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden yang kedua berdasarkan umur yang Kategori responden berdasarkan umur terdiri dari 8 kategori walaupun yang terisi sampai 3 kategori umur. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7 Kelompok Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persen
1	< 20 tahun	9	12,86%
2	21 – 25 tahun	13	18,57%
3	26 – 30 tahun	19	27,14%
4	31 – 35 tahun	10	14,29%
5	36 – 40 tahun	8	11,43%
6	41 – 45 tahun	8	11,43%
7	46 – 50 tahun	2	2,86%
8	> 50 tahun	1	1,43%
Total		70	100,00%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dari 70 responden diketahui bahwa mayoritas responden berumur 26 - 30 tahun sebanyak 19 responden (27,14%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Kategori responden berdasarkan jenjang pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni SMP/SMA, D3, S-1 dan S-2. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 70 responden diperoleh data disajikan dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Kelompok Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMP/SMA	34	48,57%
2	D3	18	25,71%
3	S-1	17	24,29%
4	S-2	1	1,43%
Total		70	100,00%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Tabel 4.8 di atas menggambarkan bahwa dari 70 responden penelitian ini mayoritas merupakan lulusan SMP/SMA yaitu sebanyak 34 orang (48,57%).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja dibedakan menjadi 5 kelompok. Karakteristik responden berdasarkan lamabekerja disajikan menjadi 6 kategori, yaitu:

Tabel 4.9 Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Bekerja	Frekuensi	Persen
1	<1 tahun	13	18,57%
2	1 - 2 tahun	22	31,43%
3	3 - 4 tahun	13	18,57%
4	5 - 6 tahun	12	17,14%
5	7 - 8 tahun	6	8,57%
6	> 8 tahun	4	5,71%
Total		70	100,00%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa dari 70 responden penelitian ini mayoritas sudah bekerja di selama 1 - 2 tahun yaitu sebanyak 22 orang (31,43%), dan paling sedikit lama bekerja lebih dari 8 tahun sebanyak 4 orang (5,71%).

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Jabatan responden dikelompokkan menjadi 7 kelompok sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kelompok Responden Berdasarkan Gaji

No.	Gaji	Frekuensi	Persen
1	< Rp 1 juta	13	18,57%
2	Rp 1 juta - Rp 2 juta	35	50,00%
3	Rp 3 juta - Rp 4 juta	12	17,14%
4	Rp 5 juta - Rp 6 juta	1	1,43%
5	Rp 7 juta - Rp 8 juta	4	5,71%
6	Rp 9 juta - Rp 10 juta	3	4,29%
7	> Rp 10 juta	2	2,86%
Total		70	100,00%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas gaji responden yaitu Rp 1 juta – Rp 2 juta sebanyak 35 orang (50%).

4.3. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk tiap variabel yang diteliti. Dari hal ini, dapat diperoleh nilai rata-ratanya yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pertanyaan. Dengan berpedoman pada nilai terendah =1 dan nilai tertinggi = 6, maka dapat dihitung interval sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 6

$$\text{Interval} = \frac{\text{maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{6-1}{6} = 0,83$$

Item pertanyaan akan dikategorikan berdasarkan hasil angka rata-rata setiap item butir pertanyaan. Selanjutnya skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kelas Interval Kategori

No	Kategori	Bobot Skor
1	Amat Sangat Rendah	1,00 – 1,83
2	Sangat Rendah	1,84 – 2,67
3	Rendah	2,68 – 3,51
4	Tinggi	3,52 – 4,35
5	Sangat Tinggi	4,36 – 5,19
6	Amat Sangat Tinggi	5,20 - 6,00

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil perhitungan kategori pada setiap item butir pertanyaan diperoleh pada tabel di atas. Adapun tabel ringkasan persepsi karyawan CV. Guna Karya Mandiritentang keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagai berikut:

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Keselamatan Kerja

No.	Pernyataan	Rerata	Persen (%)	Kategori
Pencegahan Kecelakaan		4,66	77,70	Sangat Tinggi
1	Perusahaan merancang pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja	4,66	77,62	Sangat Tinggi
2	Perusahaan meninjau peralatan yang digunakan untuk mencegah kecelakaan kerja	4,71	78,57	Sangat Tinggi

No.	Pernyataan	Rerata	Persen (%)	Kategori
3	Perusahaan mengimplementasikan program keselamatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja	4,61	76,90	Sangat Tinggi
Mengukur dan Mengawasi		4,71	78,45	Sangat Tinggi
4	Perusahaan selalu mendata kecelakaan yang terjadi	4,60	76,67	Sangat Tinggi
5	Perusahaan memberi laporan kecelakaan kerja berdasar hasilinvestigasi	4,81	80,24	Sangat Tinggi
Keselamatan Kerja		4,68	78,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai keselamatan kerja tergolong sangat tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel keselamatan kerja, terlihat bahwa indikator mengukur dan mengawasi memiliki tingkat kepentingan yang palig tinggi. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja di CV Guna Karya Mandiri akan baik jika pengukuran dan pengawasan keselamatan kerja juga baik.

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Kesehatan Kerja

No.	Pernyataan	Rerata	Persen (%)	Kategori
Pencegahan Penyakit		4,73	78,81	Sangat Tinggi
1	Perusahaan menyediakan sarana peralatan bagi penanganan penyakit	4,71	78,57	Sangat Tinggi
3	Perusahaan memberikan penyuluhan kesehatan kerja kepada karyawan	4,74	79,05	Sangat Tinggi
Manajemen Tekanan		4,85	80,87	Sangat Tinggi
4	Perusahaan mengadakan pengenalan lingkungan kantor kepada karyawan baru	4,97	82,86	Sangat Tinggi
5	Perusahaan mengadakan pelatihan keselamatan kerja bagi setiap karyawan	4,84	80,71	Sangat Tinggi

No.	Pernyataan	Rerata	Persen (%)	Kategori
7	Perusahaan mengadakan kegiatan rekreasi yang diikuti seluruh karyawan perusahaan	4,74	79,05	Sangat Tinggi
Program Kesehatan		4,84	80,71	Sangat Tinggi
8	Perusahaan memberikan program imunisasi gratis bagi karyawan	4,70	78,33	Sangat Tinggi
11	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan	4,99	83,10	Sangat Tinggi
Kesehatan Kerja		4,81	80,24	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kesehatan kerja tergolong sangat tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel kesehatan kerja, terlihat bahwa indikator manajemen tekanan paling dominan diantara indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja di CV Guna Karya Mandiri akan semakin baik apabila perusahaan mampu mengatur manajemen tekanan dengan baik.

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Rerata	Persen (%)	Kategori
Pekerjaan Itu Sendiri		4,83	80,48	Sangat Tinggi
1	Saya tertarik dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan	4,69	78,10	Sangat Tinggi
2	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar	4,77	79,52	Sangat Tinggi
3	Saya di beri kepercayaan untuk melaksanakan tanggungjawab dari perusahaan	5,03	83,81	Sangat Tinggi
Upah		4,66	75,62	Sangat Tinggi
4	Perusahaan mengadakan pengenalan lingkungan kantor kepada karyawan baru	4,79	79,76	Sangat Tinggi

No.	Pernyataan	Rerata	Persen (%)	Kategori
5	Perusahaan mengadakan pelatihan keselamatan kerja bagi setiap karyawan	4,53	75,48	Sangat Tinggi
Kesempatan Promosi		4,66	77,62	Sangat Tinggi
6	Perusahaan memberikan kesempatan promosi pekerjaan kepada saya	4,66	77,62	Sangat Tinggi
Pengawasan		4,76	79,40	Sangat Tinggi
7	Atasan membantu saya dalam memberi solusi dalam menyelesaikan masalah teknis	4,69	78,10	Sangat Tinggi
8	Atasan selalu memberi dukungan kepada saya dalam pekerjaan yang saya jalankan	4,84	80,71	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja		4,75	79,14	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja tergolong sangat tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel keselamatan kerja, terlihat bahwa indikator rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan tinggi apabila didukung oleh rekan kerja dan pekerjaan yang baik.

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Rerata	Persen (%)	Kategori
Kuantitas		4,67	77,86	Sangat Tinggi
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan perusahaan	4,59	76,43	Sangat Tinggi
2	Saya selalu memiliki target dalam melakukan pekerjaan saya	4,76	79,29	Sangat Tinggi
Kualitas		4,88	81,33	Sangat Tinggi
4	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan	4,76	79,29	Sangat

No.	Pernyataan	Rerata	Persen (%)	Kategori
				Tinggi
5	Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan	4,80	80,00	Sangat Tinggi
6	Saya mengikuti prosedur yang ditetapkan ketika bekerja	4,81	80,24	Sangat Tinggi
7	Saya selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan	5,00	83,33	Sangat Tinggi
8	Saya selalu mengikuti aturan-aturan dalam melakukan penelitian	5,03	83,81	Sangat Tinggi
Ketepatan		4,89	81,43	Sangat Tinggi
9	Saya selalu melakukan konsisten dalam melakukan pekerjaan	4,73	78,81	Sangat Tinggi
11	Saya selalu bekerja dengan benar dan akurat	5,04	84,05	Sangat Tinggi
Kehadiran		4,84	80,60	Sangat Tinggi
12	Saya selalu hadir di kantor tepat waktu	4,81	80,24	Sangat Tinggi
13	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja	4,86	80,95	Sangat Tinggi
Kemampuan Bekerjasama		4,96	82,62	Sangat Tinggi
14	Saya selalu bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja	4,94	82,38	Sangat Tinggi
15	Saya mengutamakan kerjasama dibandingkan bekerja secara individu	4,97	82,86	Sangat Tinggi
	Kinerja Karyawan	4,85	80,90	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan tergolong sangat tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel kinerja karyawan, terlihat bahwa indikator kemampuan bekerjasama memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV

Guna Karya Mandiri akan semakin baik apabila kemampuan bekerjasama antar karyawan juga baik.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memperoleh model regresi yang tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Berikut ini pengujian dari asumsi klasik tersebut pada masing-masing model regresi yang terbentuk.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi di atas 0,05 dan nilai Z hitung dari *Kolmogorov-Smirnov* di bawah Ztabel pada tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 1,96. Berikut adalah hasil uji normalitas pada masing-masing model regresi yang terbentuk.

Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai Z hitung	Signifikansi	Keterangan
$X_1, X_2 \rightarrow Z$	0,452	0,987	Normal
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,858	0,453	Normal
$Z \rightarrow Y$	0,674	0,755	Normal

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Keterangan :

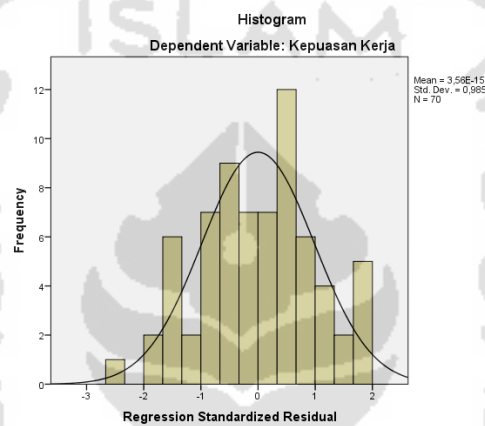
X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

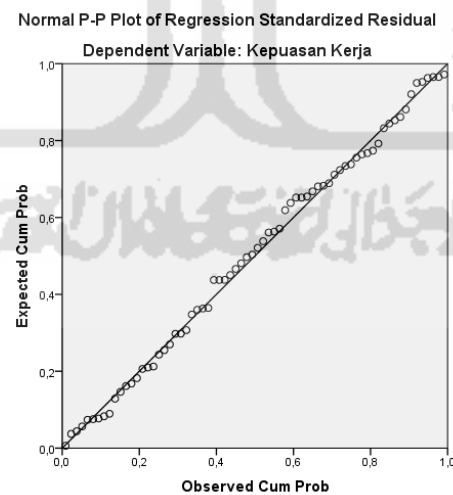
Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja

Perhitungan pada uji normalitas menunjukkan pada ketiga model regresi memiliki nilai residual yang berdistribusi normal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal. Selain menggunakan uji signifikansi, dapat pula dilakukan pengujian dengan metode grafik. Berikut adalah grafik dari masing-masing model regresi.

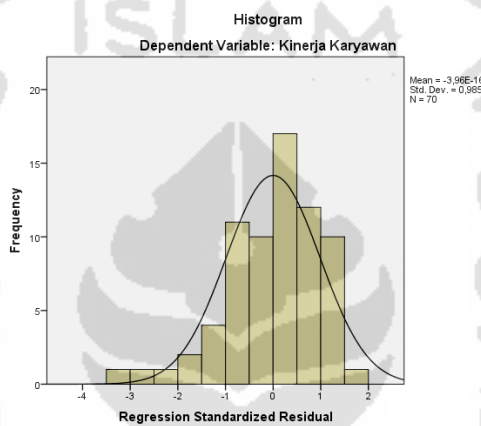


Gambar 4.1 Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$

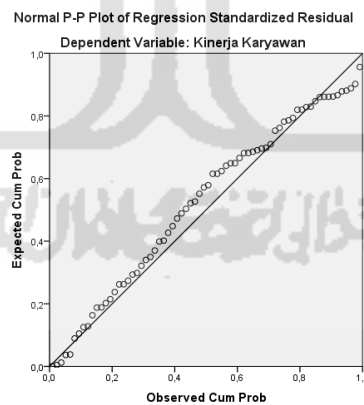


Gambar 4.2 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi pertama menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratanya. Dari histogram tersebut juga grafik cenderung simetris. Pada grafik normal P-P plot menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.



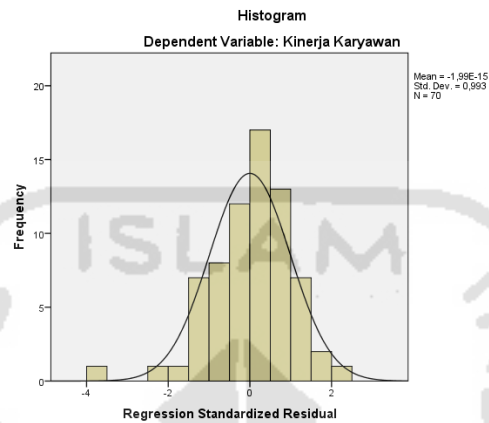
Gambar 4.3 Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$



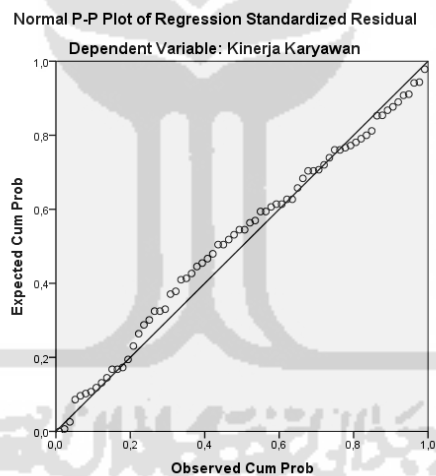
Gambar 4.4 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi kedua menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratanya. Dari histogram tersebut juga grafik

cenderung simeteris. Pada grafik normal P-P plot menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 4.5 Histogram Model Regresi Z→Y



Gambar 4.6 Normal P-P Plot Model Regresi Z→Y

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi ketiga menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratanya. Dari histogram tersebut juga grafik cenderung simeteris. Pada grafik normal P-P plot menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁ ,X ₂ →Z	Keselamatan Kerja	0,784	1,275	Non Multikolieritas
	Kesehatan Kerja	0,784	1,275	Non Multikolieritas
X ₁ ,X ₂ →Y	Keselamatan Kerja	0,784	1,275	Non Multikolieritas
	Kesehatan Kerja	0,784	1,275	Non Multikolieritas
Z→Y	Kepuasan Kerja	1,000	1,000	Non Multikolieritas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Keterangan :

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja

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

4.4.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi antara anggota observasi yang terletak berderetan secara serial dalam bentuk waktu (*time series*). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam persamaan regresi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson (DW). Berikut hasil dari uji Durbin Watson:

Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi

Model Regresi	Durbin-Watson	dL	du	Keterangan
$X_1, X_2 \rightarrow Z$	1,932	1,554	1,672	Non autokorelasi
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	2,191	1,554	1,672	Non autokorelasi
$Z \rightarrow Y$	2,339	1,583	1,641	Non autokorelasi

Sumber : Data Primer Olah 2017

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* untuk model regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$ sebesar 1,932 berada diantara *du* (1,672) dan 4-*du* (2,328). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$ dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* untuk model regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$ sebesar 2,191 berada diantara *du* (1,672) dan 4-*du* (2,328) artinya pada model regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$ ini tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* untuk model regresi $Z \rightarrow Y$ sebesar 2,339 berada diantara *du* (1,641) dan 4-*du* (2,359), disimpulkan bahwa pada model regresi $Z \rightarrow Y$ ini tidak terjadi autokorelasi.

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

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

Tabel 4.19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Regresi	Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1,X2→Z	Keselamatan Kerja	0,605	Non Heteroskedastisitas
	Kesehatan Kerja	0,557	Non Heteroskedastisitas
X1,X2→Y	Keselamatan Kerja	0,486	Non Heteroskedastisitas
	Kesehatan Kerja	0,327	Non Heteroskedastisitas
Z→Y	Kepuasan Kerja	0,670	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Keterangan :

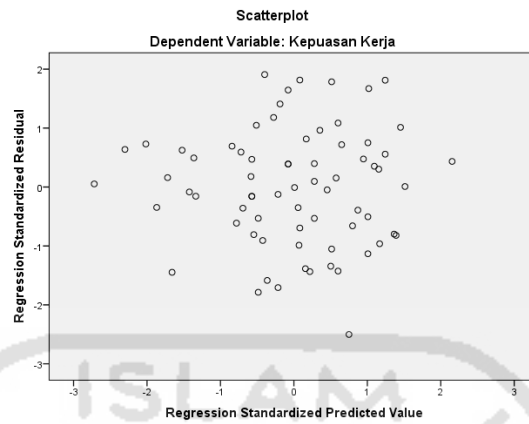
X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

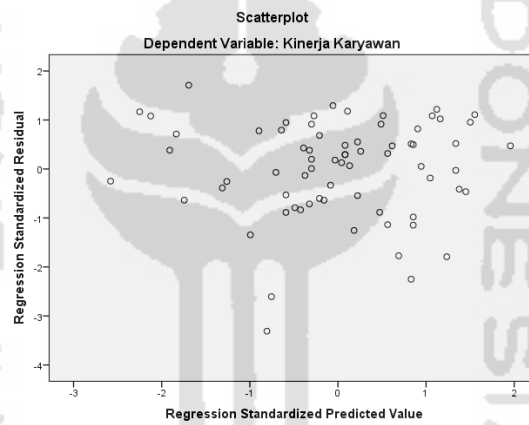
Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja

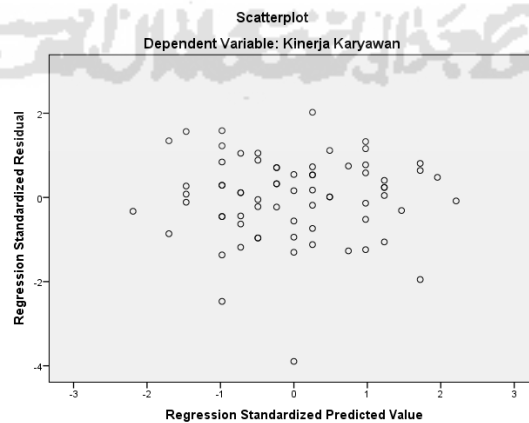
Dari pengujian heteroskedastisitas, diperoleh bahwa setiap model regresi memiliki signifikansi uji *glejser* pada tiap variabel independen yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Selain uji signifikansi, dapat pula dilakukan pengujian dengan metode grafik yaitu *scatterplot*.



Gambar 4.7 Scatterplot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$



Gambar 4.8 Scatterplot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$



Gambar 4.9 Scatterplot Model Regresi $Z \rightarrow Y$

Grafik dari *scatterplot* dari model regresi di atas menunjukkan bahwa data menyebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y. Selain itu *scatterplot* yang terbentuk tidak membentuk pola-pola tertentu sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada regresi tersebut. Dapat diartikan bahwa varian data homogen.

4.5 Analisis Uji Regresi

4.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.20 Regresi Linear X_1 dan $X_2 \rightarrow Z$ (Model 1)

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja					
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,243	0,252	2,385	0,020	H ₁ terbukti
Kesehatan Kerja	0,489	0,484	4,572	0,000	H ₂ terbukti
Konstanta : 1,257					
F Hitung : 23,402					
Sig : 0,000 H ₃ terbukti					
Adjusted R Square : 0,394					

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sehingga persamaan regresi untuk model pertama adalah sebagai berikut :

$$Z = 1,257 + 0,243 X_1 + 0,489 X_2$$

Dimana:

- Z = Kepuasan kerja
- X₁ = Keselamatan Kerja
- X₂ = Kesehatan Kerja
- α = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi untuk variabel X₁
- b₂ = Koefisien regresi untuk variabel X₂

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,257 artinya bahwanilai variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 1,257 jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₁ sebesar 0,243 artinya variabel X₁ memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel keselamatan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,243 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ sebesar 0,489 artinya variabel X₂ memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel kesehatan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,489 satuan.

1. Uji t (Model 1)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh pada angka beta atau *standardized coefficient*.

a. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H₀: Keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H_{a1}: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitunganyang terdapat pada Tabel 4.20, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,020 < \alpha (0,05)$, maka H_{a1}diterima.Artinya hipotesis pertama “Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”,**terbukti**.

b. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H₀: Kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H_{a2}: Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitunganyang terdapat pada Tabel 4.20, diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_{a2} diterima.Artinya hipotesis kedua “Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”,**terbukti**.

2. Uji F(Model 1)

H₀: Keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_{a3}: Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria:

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), maka H_{a3} diterima. Artinya hipotesis ketiga “Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

3. Koefisien Determinasi (Model 1)

Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.20, diperoleh hasil *adjusted R square* sebesar 0,394. Sehingga besar kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 39,4%. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 39,4%) 60,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.5.2 Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.21 Regresi Linear X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$ (Model 2)

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan					
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,313	0,329	2,918	0,005	H ₄ terbukti
Kesehatan Kerja	0,342	0,342	3,028	0,003	H ₅ terbukti
Konstanta : 1,741					
F Hitung : 16,502					
Sig : 0,000 H ₆ terbukti					
<i>Adjusted R Square</i> : 0,310					

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sehingga persamaan regresi untuk model kedua adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,741 + 0,313 X_1 + 0,342 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Keselamatan Kerja
- X₂ = Kesehatan Kerja
- α = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi untuk variabel X₁
- b₂ = Koefisien regresi untuk variabel X₂

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,741 artinya bahwa nilai variabel kinerja karyawan (Y) 1,741 jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₁ sebesar 0,313 artinya variabel X₁ memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel keselamatan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,313 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ sebesar 0,342 artinya variabel X₂ memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel kesehatan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,342 satuan.

1. Uji t (Model 2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh pada angka beta atau *standardized coefficient*.

a. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a4}: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.21 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$, maka H_{a4} diterima. Artinya hipotesis keempat “Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, **terbukti**.

b. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H₀: Kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a5}: Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.21 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$, maka H_{a5} diterima. Artinya hipotesis kelima “Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, **terbukti**.

2. Uji F (Model 2)

H₀: Keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a6}: Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria:

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_{a6} diterima. Artinya hipotesis keenaam “Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

3. Koefisien Determinasi (Model 2)

Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.21, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,310. Sehingga dapat disimpulkan besar kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,0%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 31,0\%) = 69,0\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier sederhana untuk menjawab hipotesis ketujuh dijelaskan pada tabel sebagai berikut ini.

Tabel 4.22 Regresi Linear $Z \rightarrow Y$ (Model 3)

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan					
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan

Kepuasan Kerja	0,568	0,575	5,788	0,000	H ₇ terbukti
Konstanta : 2,156					
F Hitung : 33,505					
Sig : 0,000					
Adjusted R Square : ,320					

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bZ$$

Sehingga persamaan regresi untuk model ketiga adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,156 + 0,568 Z$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel Z

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, dapat diketahui bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 2,156 artinya bahwa nilai variabel kinerja karyawan (Y) 2,156 jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Z sebesar 0,568 artinya variabel Z memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,568 satuan.

1. Uji t(Model 3)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*.

a. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a7}: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

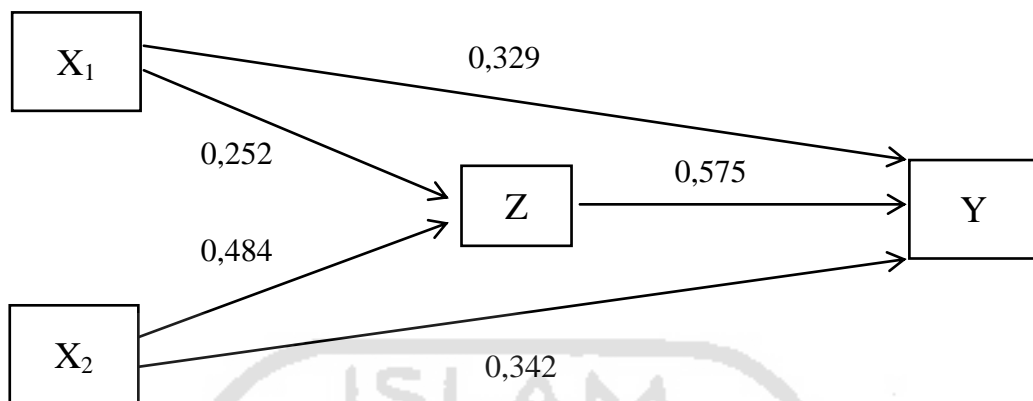
Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada Tabel 4.22 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_{a7} diterima. Artinya hipotesis ketujuh “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, **terbukti**.

2. Koefisien Determinasi (Model 3)

Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.22, diperoleh hasil *adjusted R square* sebesar 0,320. Sehingga besar kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,0%, sedangkan sisanya (100%-32,0%) 68,0% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lainnya.

4.5.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan.



Gambar 4.10. Gambar Analisis Jalur

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa dimoderatori oleh variabel lainnya. Berikut adalah analisis pada pengaruh langsung :

- a. Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z = 0,243$$

- b. Pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z = 0,489$$

- c. Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0,329$$

- d. Pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,342$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0,575$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh Keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,252 \times 0,575) = 0,144$$

- b. Pengaruh variabel Kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,484 \times 0,575) = 0,278$$

Rangkuman perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari pengaruh keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai berikut :

Tabel 4.23 Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Pengaruh Total
Keselamatan kerja (X_1) \rightarrow Kepuasan kerja (Z)	0,243	-	0,243
Kesehatan kerja (X_2) \rightarrow Kepuasan kerja (Z)	0,489	-	0,489
Keselamatan kerja (X_1) \rightarrow Kinerja(Y)	0,329	-	0,329
Kesehatan kerja (X_2) \rightarrow Kinerja(Y)	0,342	-	0,342
Kepuasan kerja (Z) \rightarrow Kinerja (Y)	0,575	-	0,575
Keselamatan kerja (X_1) \rightarrow Kepuasan kerja (Z) \rightarrow Kinerja(Y)	0,329	0,144	0,573
Kesehatan kerja (X_2) \rightarrow Kepuasan kerja (Z) \rightarrow Kinerja(Y)	0,342	0,278	0,620

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Kesimpulan:

Pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,329 sedangkan pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,144. Artinya hipotesis kedelapan “Keselamatan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening”, **tidak terbukti**.

Pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,342 sedangkan pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,278. Artinya hipotesis kesembilan “Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening”, **tidak terbukti**.

4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
H1:	Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2:	Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3:	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4:	Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H5:	Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H6:	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H7:	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H8:	Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening	Tidak Terbukti
H9:	Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening	Tidak Terbukti

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,020. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,243 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari keselamatan kerja. Artinya, semakin tinggi keselamatan kerja karyawan dalam bekerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,243 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016), yaitu keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan.

Didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Amalita (2015), variabel program keselamatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecelakaan kerja yang dapat dikurangi memungkinkan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja. Perbedaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu pada lokasi penelitian dan karyawan yang diteliti pada bidang yang berbeda.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aria (2015), peralatan yang memadai, penggunaan alat yang benar, dan alat pelindung diri berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baiknya fasilitas terkait dengan keselamatan kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan perbedaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu terdapat pada kultur dan latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian.

4.7.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,489 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kesehatan kerja. Artinya, semakin tinggi kesehatan kerja karyawan dalam bekerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,489 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kesehatan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2016), yaitu kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pekerjaan karyawan menuntut kesehatan fisik dan mental yang baik sehingga dapat mengurangi dampak negatif dari risiko kerja. Program kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang dapat timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.

Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan jaminan kesehatan kerja (asuransi kesehatan) kepada karyawan. Sehingga mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang

ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aria (2015) menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dengan kata lain hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja, mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Amalita (2015) menyatakan bahwa variabel program kesehatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Program kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang dapat timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.

4.7.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil pada *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,394 yang dapat diartikan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 39,4%, sisanya sebesar 60,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lainnya. Arah pengaruh dari koefisien regresi menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang sejalan juga didapatkan oleh Yusuf (2012) dimana keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraeni (2013). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) AREA Bojonegoro. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Guna Karya Mandiri, maka perlu untuk meningkatkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aria (2015) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Contohnya perusahaan meninjau peralatan yang digunakan untuk mencegah kecelakaan kerja, menerapkan prinsip ergonomis, serta mengembangkan program keselamatan kerja. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan penyuluhan kesehatan dan memberikan layanan *medical check up* gratis bagi karyawan.

4.7.4 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,005. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,313 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari keselamatan kerja. Artinya, semakin tinggi keselamatan karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,313 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel keselamatan kerja.

Hasil penelitian Wibowo (2016) menyatakan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika keselamatan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Dengan kata lain penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Sejalan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Amalita (2015) menyatakan bahwa variabel program keselamatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Haerani (2014), secara parsial variabel bebas yaitu keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu langkah bentuk pencegahan kecelakaan yaitu perusahaan senantiasa mengukur dan mengawasi kecelakaan yang terjadi. Yaitu dengan mendata, mengkoordinasi tim investigasi untuk menyelidiki, menganalisa hasil dan membuat laporan. Ini berguna untuk evaluasi perusahaan kedepan.

4.7.5 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,003. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,342 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kesehatan kerja. Artinya, semakin tinggi kesehatan karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,342 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kesehatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amalita (2015), yang menyatakan bahwa variabel program kesehatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan bertanggung jawab atas segala kesehatan karyawan yang disebabkan oleh kegiatan kerja maupun diluar tersebut. Dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program kesehatan kerja yang berfungsi melindungi mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif.

Dari penelitian Wibowo (2016) didapatkan hasil sejalan dimana kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika nilai variabel kesehatan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Jika nilai variabel kesehatan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat. Sejalan dari hasil penelitian oleh Haerani (2014), secara parsial variabel bebas yaitu kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.6 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil pada *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,310 yang dapat diartikan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,0%, sisanya sebesar 69,0% kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Anjani (2014), yang menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). Hasil ini juga menunjukkan adanya pengaruh secara simultan kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada latar belakang karyawan dalam industri kerja, pada penelitian sebelumnya karyawan bergerak dalam bidang industri alat berat, sedangkan pada penelitian ini bergerak pada industri manufaktur dengan hasil produksi sarung tangan kulit.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haerani (2014) menunjukkan bahwa secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang tanpa ada rasa kecemasan yang

pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Penelitian oleh Yusuf (2012) juga mendapatkan hasil yang sejalan dimana keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,568 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,568 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2016) dengan hasil yaitu variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kepuasan akan lebih mudah terpenuhi apabila nilai-nilai yang diberikan perusahaan memiliki kesesuaian dengan persepsi individu yang dapat berdampak positif. Nilai positif yang diterima individu dapat menghasilkan kinerja yang lebih positif dan produktif. Nilai positif tersebut dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja yang mendukung dalam melakukan pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aftab (2012) didapatkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif kinerja dengan kepuasan. Atau dengan kata lain karyawan yang puas akan lebih produktif bagi sebuah organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2012)

menyatakan bahwa seorang pegawai yang puas akan memiliki kinerja yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih loyal kepada perusahaan atau lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan motivasi yang tinggi.

4.7.8 Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening

Besarnya koefisien regresi hasil pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,329 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung memberikan hasil nilai 0,144. Hal ini menunjukkan pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menghasilkan kesimpulan dimana keselamatan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Amalita (2015), berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa program keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian ini tidak sejalan pula dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yusuf (2012) mendapatkan hasil dimana keselamatan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4.7.9 Kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening

Besarnya koefisien regresi hasil pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,342 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung memberikan hasil nilai 0,278.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalita (2015), dari hasil analisis menunjukkan bahwa program kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Penelitian lainnya juga tidak mendukung hasil penelitian ini seperti hasil penelitian Wibowo (2016) menghasilkan kesimpulan dimana kesehatan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variable intervening. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2012) mendapatkan hasil dimana kesehatan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarikan kepada karyawan CV. Guna Karya Mandiri maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,020 < \alpha < 0,05$.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$.
4. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < \alpha < 0,05$.
5. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < \alpha < 0,05$.
6. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$.
8. Keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

9. Kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan CV. Guna Karya Mandiri

Hasil penelitian membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Sehingga disarankan pimpinan dapat memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, berupa fasilitas/peralatan kerja yang layak, mengadakan *medical check up* gratis, dan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja terjamin maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan puas, sehingga kinerja karyawan juga akan maksimal hasilnya.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan selain model penelitian yang sudah diteliti. Variabel lainnya yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, pengembangan, kepuasan, kecerdasan emosional, praktek K3, komitmen organisasi.

Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan semua dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut teori Bernardin&Russel

antara lain, kualitas melakukan pekerjaan, kuantitas yang dihasilkan pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penyelesaian pekerjaan, kemandirian menyelesaikan pekerjaan, dan komitmen kerja.



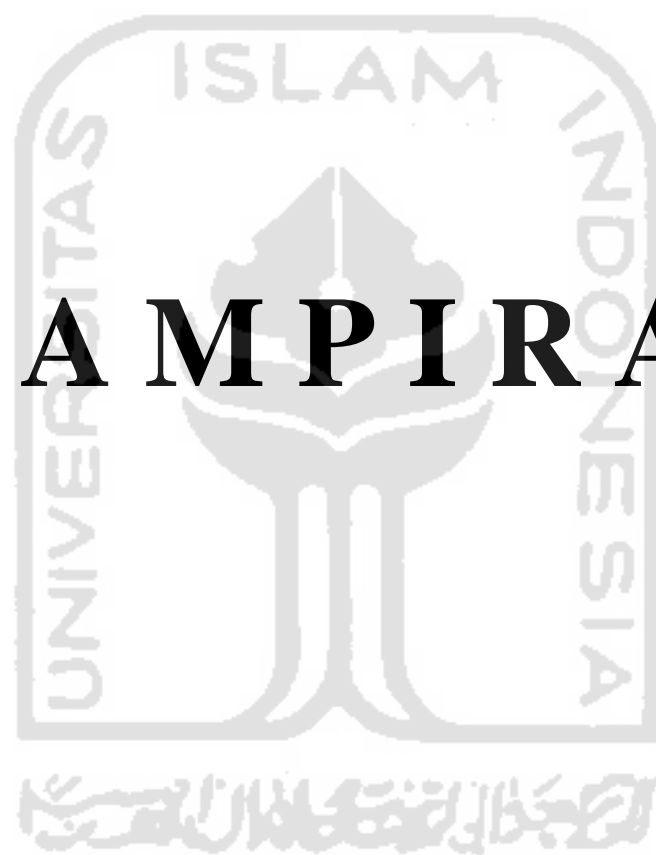
Daftar Pustaka

- Aftab, Hira (2012) *A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan*, Jurnal, Pakistan: International Journal of Business and Social Science. Hal : 174-180.
- Amalita, Aulia Nur (2015) *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim)*, Jurnal, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Hal : 1-9.
- Anggraeni, Dwi (2013) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro)*, Jurnal, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Hal :132-140.
- Anjani, Merysa (2014) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)*, Jurnal, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Hal : 1-9.
- Aria, Tritama (2015) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang)*, Jurnal, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Hal : 103-111.
- Bangun, Wilson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bernardin & Russel (1993) *Human Resource Management*, Upper Saddle River, New Jersey : International Editions, Prentice Hall.
- Dessler, Gary (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ghozali, Imam (2013) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995) *Behaviour in Organizations*, 4th Edition, USA: Allyn & Bacon.
- Haerani, Rizkya (2014) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)*, Jurnal, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Hal : 1-7.
- Handoko, T. Hani (2008) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPF.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler, & Steve Werner, (2011) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Buku 2 Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.

- Kaynak, Ramazan. (2016) *Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*, Jurnal, Turkey: International Journal of Business and Management, Canadian Center of Science and Education. Hal : 146-166.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki (2014) *Perilaku Organisasi Edisi 9*, Jakarta: Salemba Empat.
- Laan, Rahmat (2016) *The Effect Of Compensation and Employee Development On The Job Satisfaction And Employee Performance*, Jurnal, Indonesia: International Journal of Research In Social Sciences. Hal : 23-33.
- Luthans, Fred (2006) *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (1990) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Galia Indonesia.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2009) *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A. S. (1983) *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung.
- Mondy, R. Wayne, & Robert M. Noe (2005) *Human Resource Management*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Noe, Raymond A. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3.
- Ranupandojo, H., & Suad Husnan (2002) *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Robbins, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (1998) *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications (8th ed)*, Upper Sadlle River, New Jersey: Prentice Hall.

- Santoso, Singgih (2000) *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Siagian, Sondang P. (2002) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siregar, Syofian (2013) *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (1996) *Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Suma'mur, P. K. (2001) *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Spector, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequence*, USA: SAGE Publications, Inc.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Bab III Pasal 3 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Bab XII Pasal 164 tentang Kesehatan Kerja.
- Vratskikh, Ivan. (2016) *The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction*, Jurnal, Jordan: International Journal of Business and Management, Canadian Center of Science and Education. Hal : 69-91.
- Wibowo, Endro (2016) *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)*, Jurnal, Salatiga: Among Makarti. Hal : 38-59.
- Yusuf, Ria Mardiana (2012) *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*, Jurnal, Indonesia: American Journal of Economics. Hal : 136-140.

LAMPPIRAN



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan Hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangatlah terbatas dan berharga. Namun dengan tidak mengurangi rasa hormat kami mengharapkan kesediaan Anda untuk sedikit meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner singkat ini.

Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan program S1 Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Indonesia. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV. Guna Karya Mandiri Yogyakarta, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga kerahasiaan mengenai jawaban dalam kuesioner ini sangat dijamin kerahasiaannya.

Hormat Saya,

Fakhriyan Ardyanto

A. Karakteristik Responden

1. Usia

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> < 20 Tahun | <input type="checkbox"/> 36 – 40 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 21 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> 41 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 26 – 30 Tahun | <input type="checkbox"/> 46 – 50 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 31 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> > 50 Tahun |

2. Jenis Kelamin

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
|------------------------------------|------------------------------------|

3. Pendidikan Terakhir

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMP/SMA | <input type="checkbox"/> S1 |
| <input type="checkbox"/> D3 | <input type="checkbox"/> S2 |

4. Masa Kerja

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> < 1 Tahun | <input type="checkbox"/> 5 – 6 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 1 – 2 Tahun | <input type="checkbox"/> 7 – 8 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 3 – 4 Tahun | <input type="checkbox"/> > 8 Tahun |

5. Gaji

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> < Rp 1 juta | <input type="checkbox"/> > Rp 7 juta |
| <input type="checkbox"/> Rp 1 juta – Rp 2 juta | |
| <input type="checkbox"/> Rp 3 juta – Rp 4 juta | |
| <input type="checkbox"/> Rp 5 juta – Rp 6 juta | |

B. Variabel Penelitian Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda cheklist (V) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 6 yang memiliki makna sebagai berikut:

1 = Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)

2 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Seju (SS)

6 = Amat Sangat Setuju (ASS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

1. Variabel Kinerja Karyawan

NO.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					
		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
Kuantitas							
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan perusahaan						
2	Saya selalu memiliki target dalam melakukan pekerjaan saya						
Kualitas							
3	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan						
4	Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan						
5	Saya mengikuti prosedur yang ditetapkan ketika bekerja						
6	Saya selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan						
7	Saya selalu mengikuti aturan-aturan dalam melakukan pekerjaan						
Ketepatan							
8	Saya selalu konsisten dalam melakukan pekerjaan						
9	Saya selalu bekerja dengan benar dan akurat						
Kehadiran							

10	Saya selalu hadir di kantor tepat waktu						
11	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja						
Kemampuan Bekerjasama							
12	Saya selalu bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja						
13	Saya mengutamakan kerjasama dibandingkan bekerja secara individu						

2. Variabel Keselamatan Kerja

NO.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					
		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
Pencegahan Kecelakaan							
1	Perusahaan merancang pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja						
2	Perusahaan meninjau peralatan yang digunakan untuk mencegah kecelakaan kerja						
3	Perusahaan menerapkan program keselamatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja						
Mengukur dan Mengawasi							
4	Perusahaan selalu mendata kecelakaan yang terjadi						
5	Perusahaan memberi laporan kecelakaan kerja berdasar hasil investigasi						

3. Variabel Kesehatan Kerja

NO.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					
		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
Pencegahan Penyakit							
1	Perusahaan menyediakan sarana peralatan bagi penanganan penyakit						
2	Perusahaan memberikan penyuluhan kesehatan kerja kepada karyawan						
Manajemen Tekanan							
3	Perusahaan mengadakan pengenalan lingkungan kantor kepada karyawan baru						
4	Perusahaan mengadakan pelatihan keselamatan kerja bagi setiap karyawan						
5	Perusahaan mengadakan kegiatan rekreasi yang diikuti seluruh karyawan perusahaan						
Program Kesehatan							
6	Perusahaan memberikan program imunisasi gratis bagi karyawan						
7	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan						

4. Variabel Kepuasan Kerja

NO.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					
		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
Pekerjaan itu sendiri							
1	Saya tertarik dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan						
2	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar						

3	Saya di beri kepercayaan untuk melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan						
Upah							
4	Gaji yang saya terima dari perusahaan telah sesuai						
5	Perusahaan telah berlaku adil dalam pemberian gaji kepada saya						
Kesempatan Promosi							
6	Perusahaan memberikan kesempatan promosi pekerjaan kepada saya						
Pengawasan							
7	Atasan membantu saya dalam memberi solusi dalam menyelesaikan masalah teknis						
8	Atasan selalu memberi dukungan kepada saya dalam pekerjaan yang saya jalankan						

Lampiran 2

No	(VARIABEL KINERJA KARYAWAN)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	4	5	6	5	4	5	4	5	5	4	5	4
2	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	2	4	4
3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
4	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	5	6	5	5	6	4	5	5	4	5	4
6	5	4	5	6	5	6	6	4	5	5	4	4	5
7	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	4	4	5
8	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
9	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6
10	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4
11	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	6	4
12	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
13	4	5	4	3	4	4	4	5	4	6	4	4	3
14	4	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	6	5
15	4	5	4	5	4	6	6	6	6	6	6	6	5
16	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
17	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5
18	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	5	6	5
19	4	4	5	5	4	5	5	5	5	6	6	5	5
20	4	5	5	5	6	4	6	5	5	5	4	5	5
21	4	4	5	5	4	5	6	4	6	5	4	4	5
22	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	6	4	4
23	4	4	4	5	4	5	5	6	6	5	6	5	5
24	5	5	5	6	4	5	5	5	5	4	5	6	6
25	5	6	6	5	5	6	5	5	4	5	4	5	5
26	5	5	6	6	5	6	5	5	6	5	5	5	6
27	4	3	4	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6
28	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6
31	4	5	5	4	5	4	5	5	5	6	6	6	6
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
33	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
34	4	4	5	4	5	4	5	4	6	4	5	6	5
35	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6

No	(VARIABEL KINERJA KARYAWAN)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
36	5	5	6	6	5	5	6	5	4	5	5	5	6
37	4	4	4	6	6	6	6	5	5	5	6	4	4
38	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	6	6
40	5	4	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5
41	5	5	5	5	5	6	5	4	6	6	6	5	4
42	4	5	6	5	4	5	6	6	5	6	4	5	6
43	4	5	5	3	6	6	6	5	6	5	5	4	5
44	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5
45	4	6	5	6	5	6	5	4	6	3	3	4	5
46	4	5	5	5	4	5	5	6	5	5	6	5	6
47	4	5	5	6	5	6	5	5	6	4	5	6	4
48	4	4	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
52	5	4	6	5	5	6	5	5	5	4	5	4	5
53	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	6	6
54	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5
55	5	6	6	5	6	5	4	4	6	4	5	4	4
56	5	6	5	4	5	6	5	4	6	4	5	5	6
57	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4
58	6	6	5	6	4	5	6	5	5	5	6	5	6
59	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5
60	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5
61	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	5	5	6
62	5	4	5	3	4	5	6	4	6	4	5	4	5
63	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5
64	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
65	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6
66	5	4	5	4	5	5	6	6	5	6	5	6	5
67	6	6	5	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6
68	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5
69	4	5	5	4	5	4	6	6	5	6	6	6	5
70	6	5	4	5	6	5	4	4	6	6	6	5	4

No.	(VARIABEL KESELAMATAN KERJA)				
	1	2	3	4	5
1	5	5	4	5	4
2	4	3	4	4	4
3	5	4	5	5	6
4	6	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5
6	4	4	4	3	4
7	4	4	4	4	5
8	4	4	5	4	5
9	4	5	6	5	6
10	5	4	4	4	5
11	5	3	3	1	5
12	4	5	5	5	5
13	6	5	5	6	5
14	6	5	5	5	5
15	5	6	5	5	6
16	4	4	4	4	3
17	4	6	5	4	5
18	5	5	5	5	5
19	4	4	4	3	4
20	5	4	5	5	5
21	6	5	4	5	5
22	4	5	5	5	5
23	4	4	5	4	4
24	4	4	4	5	5
25	6	6	5	5	6
26	5	6	4	5	6
27	5	4	4	5	4
28	4	4	5	5	6
29	4	5	4	4	5
30	5	6	5	5	4
31	5	5	4	4	4
32	4	5	5	6	5
33	4	5	4	4	5
34	5	4	5	5	5
35	5	6	4	4	5
36	6	6	5	5	5

No.	(VARIABEL KESELAMATAN KERJA)				
	1	2	3	4	5
37	3	4	5	5	5
38	3	4	4	4	4
39	5	6	5	3	4
40	6	5	5	5	6
41	6	4	6	5	5
42	4	6	6	4	5
43	5	4	4	5	4
44	4	6	6	6	6
45	5	4	3	4	5
46	4	4	4	4	4
47	5	5	5	4	4
48	5	4	4	4	5
49	4	4	3	3	4
50	4	5	4	5	5
51	4	4	4	4	3
52	4	5	5	4	5
53	5	6	4	5	4
54	4	5	5	5	5
55	5	4	4	5	5
56	5	5	5	6	5
57	4	4	5	4	4
58	5	6	5	6	5
59	4	4	5	4	4
60	4	5	4	5	4
61	5	5	5	6	4
62	4	5	5	4	5
63	5	5	5	6	5
64	4	5	5	5	5
65	6	5	5	5	6
66	5	5	3	4	4
67	6	5	5	5	6
68	5	4	6	3	6
69	6	4	4	6	5
70	5	6	6	6	5

No	(VARIABEL KESEHATAN KERJA)						
	1	2	3	4	5	6	7
1	4	4	5	5	4	5	5
2	4	3	5	2	3	3	4
3	5	5	6	5	4	5	5
4	5	5	5	6	5	6	5
5	5	6	5	4	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5
7	5	5	5	4	4	4	6
8	4	5	5	4	3	3	4
9	6	6	6	6	6	6	6
10	4	5	4	5	4	4	5
11	3	5	4	5	5	4	5
12	4	4	5	4	5	4	5
13	5	5	4	5	4	5	6
14	5	5	6	5	4	4	5
15	5	5	5	5	4	5	5
16	3	3	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	4	4	4
18	5	6	5	5	5	5	6
19	6	6	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	6	4	5
21	5	5	5	5	4	5	4
22	5	5	6	6	5	5	6
23	5	5	6	5	6	5	5
24	5	4	4	5	5	5	4
25	5	4	5	6	5	5	4
26	3	4	4	4	5	5	5
27	5	5	6	5	5	6	5
28	5	5	6	5	6	5	6
29	4	4	5	5	4	5	5
30	4	4	4	5	4	4	5
31	5	5	5	4	6	5	6
32	5	6	6	5	5	6	6
33	4	4	5	5	5	4	6
34	5	5	6	5	5	6	6
35	5	4	6	5	5	5	6
36	6	5	6	6	4	4	6
37	6	5	5	5	5	5	5

No	(VARIABEL KESEHATAN KERJA)						
	1	2	3	4	5	6	7
38	5	5	5	5	3	3	3
39	5	5	5	5	5	6	6
40	6	6	5	6	5	5	4
41	4	5	5	6	5	6	5
42	5	4	6	4	4	6	4
43	5	5	5	6	5	5	5
44	5	5	5	6	5	5	6
45	6	5	4	4	5	6	5
46	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	4	4	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5
49	4	3	4	4	4	4	5
50	4	4	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4
52	6	4	4	5	5	5	5
53	5	4	5	5	6	4	5
54	5	3	4	3	4	4	4
55	5	5	4	5	6	5	5
56	6	6	5	6	6	5	5
57	4	5	4	5	5	4	5
58	4	5	5	5	5	3	5
59	4	5	5	4	4	3	4
60	4	5	5	4	5	4	5
61	5	5	6	5	6	5	6
62	4	4	4	5	4	5	4
63	4	5	5	4	5	4	4
64	4	4	5	4	4	5	4
65	5	5	5	6	6	6	5
66	5	5	6	5	5	4	5
67	5	5	5	5	6	4	6
68	4	6	5	6	5	5	6
69	5	5	5	6	5	5	4
70	5	5	6	4	5	5	6

No	(VARIABEL KEPUASAN KERJA)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	6	4	3	4	5	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4
3	5	6	6	6	5	6	5	6
4	6	5	6	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	4	5	5	5	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	5	4	5	4
9	5	6	5	6	6	6	5	6
10	5	5	5	5	4	3	3	4
11	4	5	6	4	4	4	4	5
12	4	5	4	4	4	5	4	5
13	4	4	4	4	3	4	6	6
14	5	6	5	4	4	5	5	5
15	5	6	5	5	6	6	5	5
16	4	5	6	3	3	4	4	5
17	4	5	6	6	5	5	5	5
18	5	5	6	5	5	5	5	6
19	5	5	5	5	4	4	4	5
20	4	5	4	3	3	4	4	4
21	4	4	5	6	4	4	4	5
22	6	6	6	5	6	5	4	5
23	5	6	6	6	5	5	5	4
24	5	6	6	3	3	4	4	5
25	4	4	3	4	4	4	5	4
26	5	6	5	6	5	5	6	5
27	5	4	4	5	3	5	5	4
28	5	6	5	6	3	5	5	4
29	4	4	4	5	6	5	5	5
30	3	4	5	5	4	4	4	5
31	5	4	5	3	4	5	5	6
32	5	4	5	5	5	5	5	5
33	4	3	6	3	4	4	4	4
34	5	4	4	5	5	5	4	5
35	5	6	5	6	4	4	5	5
36	6	5	5	6	5	5	6	5
37	5	4	5	5	5	5	5	5

No	(VARIABEL KEPUASAN KERJA)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
38	3	4	4	3	3	4	4	4
39	5	5	6	5	5	5	6	5
40	6	6	6	6	6	6	5	6
41	5	4	4	5	6	6	4	5
42	6	4	5	6	6	5	6	6
43	5	6	5	5	5	5	4	5
44	6	4	6	5	6	4	4	4
45	5	5	6	5	6	5	5	6
46	4	5	6	3	4	4	4	4
47	5	4	5	5	5	4	5	4
48	4	4	5	4	4	5	4	5
49	4	4	4	5	4	4	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	4	5	4	4	5	6
53	4	5	5	3	3	4	5	5
54	4	5	5	4	4	3	4	5
55	5	4	5	5	5	3	3	4
56	5	6	5	6	4	5	6	5
57	4	5	5	5	5	5	4	5
58	5	4	5	6	5	5	6	5
59	4	5	5	4	4	5	5	4
60	4	5	5	4	4	5	5	4
61	5	4	4	5	6	6	6	6
62	4	5	6	5	4	5	4	5
63	5	5	5	5	5	6	6	5
64	5	4	5	4	4	4	4	5
65	5	6	6	6	5	5	6	6
66	5	4	5	6	5	5	4	5
67	6	5	6	6	6	6	6	5
68	4	5	5	6	4	5	4	5
69	5	6	5	5	4	4	3	4
70	5	4	5	4	6	5	5	4

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja

Correlations

	Correlations		
	Total_Keselamatan		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Keselamatan_1	,580	,000	70
keselamatan_2	,686	,000	70
Keselamatan_3	,665	,000	70
Keselamatan_4	,735	,000	70
Keselamatan_5	,661	,000	70
Total_Keselamatan	1		70

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja

Correlations

	Total_Kesehatan		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Kesehatan_1	,673	,000	70
kesehatan_2	,716	,000	70
Kesehatan_3	,592	,000	70
Kesehatan_4	,698	,000	70
Kesehatan_5	,665	,000	70
Kesehatan_6	,691	,000	70
Kesehatan_7	,658	,000	70
Total_Kesehatan	1		70

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

	Total_Kepuasan		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Kepuasan_1	,731	,000	70
Kepuasan_2	,529	,000	70
Kepuasan_3	,468	,000	70
Kepuasan_4	,741	,000	70
Kepuasan_5	,720	,000	70
Kepuasan_6	,751	,000	70
Kepuasan_7	,582	,000	70
Kepuasan_8	,616	,000	70
Total_Kepuasan	1		70

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	8

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Correlations

	Correlations		
	Total_Kinerja		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
Kinerja_1	,569	,000	70
Kinerja_2	,562	,000	70
Kinerja_3	,692	,000	70
Kinerja_4	,640	,000	70
Kinerja_5	,585	,000	70
Kinerja_6	,694	,000	70
Kinerja_7	,683	,000	70
Kinerja_8	,634	,000	70
Kinerja_9	,699	,000	70
Kinerja_10	,579	,000	70
Kinerja_11	,637	,000	70
Kinerja_12	,437	,000	70
Kinerja_13	,524	,000	70
Total_Kinerja	1		70

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	13

Lampiran 4

Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Jenjang Pendidikan	Masa Kerja	Gaji
N	Valid	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	9	12,9	12,9	12,9
	21-25 tahun	13	18,6	18,6	31,4
	26-30 tahun	19	27,1	27,1	58,6
	31-35 tahun	10	14,3	14,3	72,9
	36-40 tahun	8	11,4	11,4	84,3
	41-45 tahun	8	11,4	11,4	95,7
	46-50 tahun	2	2,9	2,9	98,6
	> 50 tahun	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP / SMA	34	48,6	48,6	48,6
	D3	18	25,7	25,7	74,3
	S-1	17	24,3	24,3	98,6
	S-2	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	13	18,6	18,6	18,6
1-2 tahun	22	31,4	31,4	50,0
3-4 tahun	13	18,6	18,6	68,6
Valid 5-6 tahun	12	17,1	17,1	85,7
> 8 tahun	6	8,6	8,6	94,3
7,00	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< Rp 1 juta	13	18,6	18,6	18,6
Rp 1 juta - Rp 2 juta	35	50,0	50,0	68,6
Rp 3 juta - Rp 4 juta	12	17,1	17,1	85,7
Valid Rp 5 juta - Rp 6 juta	1	1,4	1,4	87,1
Rp 7 juta - Rp 8 juta	4	5,7	5,7	92,9
Rp 9 juta - Rp 10 juta	3	4,3	4,3	97,1
> 10 juta	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 5

Hasil Uji Deskriptif

Max 6,00
Min 1
Rentang 5
interval 0,83

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Amat Sangat Rendah	1,00 – 1,83
2	Sangat Rendah	1,84 – 2,67
3	Rendah	2,68 – 3,51
4	Tinggi	3,52 – 4,35
5	Sangat Tinggi	4,36 – 5,19
6	Amat Sangat Tinggi	5,20 - 6,00

Item	mean	Persen	Kategori	mean	Persen	Kategori
Keselamatan_1	4,66	77,62	ST	4,66	77,70	ST
Keselamatan_2	4,71	78,57	ST			
Keselamatan_3	4,61	76,90	ST			
Keselamatan_4	4,60	76,67	ST	4,71	78,45	ST
Keselamatan_5	4,81	80,24	ST			
Keselamatan	4,68	78,00	ST			
Item	mean	Persen	Kategori	mean	Persen	Kategori
Kesehatan_1	4,71	78,57	ST	4,73	78,81	ST
Kesehatan_2	4,74	79,05	ST			
Kesehatan_3	4,97	82,86	ST	4,85	80,87	ST
Kesehatan_4	4,84	80,71	ST			
Kesehatan_5	4,74	79,05	ST			
Kesehatan_6	4,70	78,33	ST	4,84	80,71	ST
Kesehatan_7	4,99	83,10	ST			
Kesehatan	4,81	80,24	ST			
Item	mean	Persen	Kategori	mean	Persen	Kategori
Kepuasan_1	4,69	78,10	ST	4,83	80,48	ST
Kepuasan_2	4,77	79,52	ST			
Kepuasan_3	5,03	83,81	ST			
Kepuasan_4	4,79	79,76	ST	4,66	77,62	ST
Kepuasan_5	4,53	75,48	ST			
Kepuasan_6	4,66	77,62	ST	4,66	77,62	ST
Kepuasan_7	4,69	78,10	ST	4,76	79,40	ST

Kepuasan_8	4,84	80,71	ST			
Kepuasan	4,75	79,14	ST			
Item	mean	Persen	Kategori	Indikator	Persen	Kategori
Kinerja_1	4,59	76,43	ST	4,67	77,86	ST
Kinerja_2	4,76	79,29	ST			
Kinerja_3	4,76	79,29	ST	4,88	81,33	ST
Kinerja_4	4,80	80,00	ST			
Kinerja_5	4,81	80,24	ST			
Kinerja_6	5,00	83,33	ST			
Kinerja_7	5,03	83,81	ST			
Kinerja_8	4,73	78,81	ST	4,89	81,43	ST
Kinerja_9	5,04	84,05	ST			
Kinerja_10	4,81	80,24	ST	4,84	80,60	ST
Kinerja_11	4,86	80,95	ST			
Kinerja_12	4,94	82,38	ST	4,96	82,62	ST
Kinerja_13	4,97	82,86	ST			
Kinerja	4,85	80,90	ST			

Lampiran 6

Uji Normalitas Variabel X1, X2 -> Z

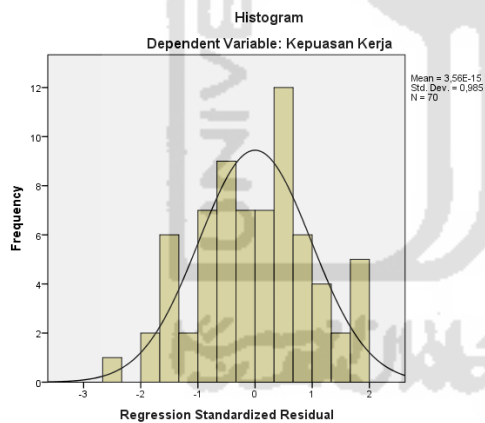
NPar Tests

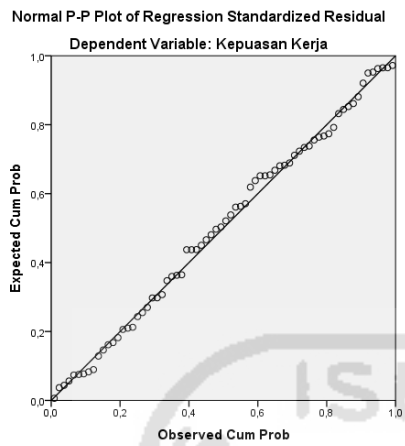
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,39238819
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,042
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,452
Asymp. Sig. (2-tailed)		,987

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Charts





Uji Normalitas Variabel X1, X2 -> Y

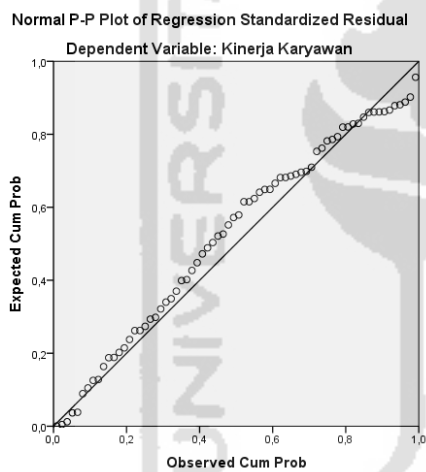
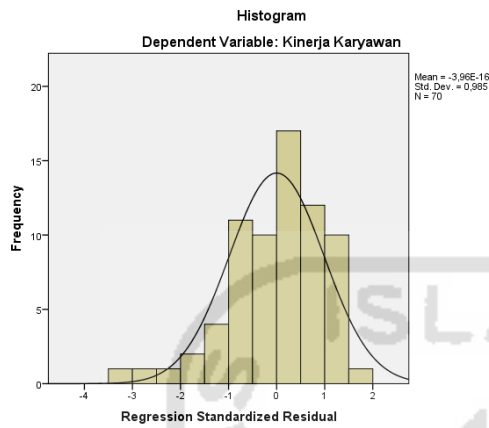
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,41369655
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,080
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,858
Asymp. Sig. (2-tailed)		,453

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Charts



Uji Normalitas Variabel Z -> Y

NPar Tests

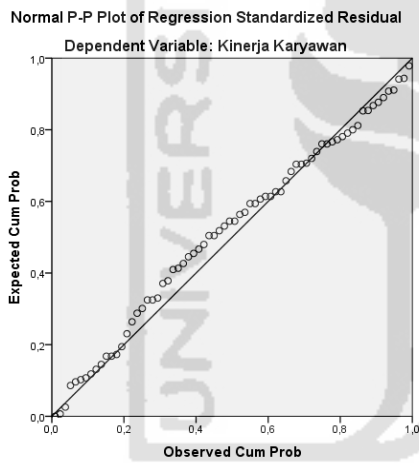
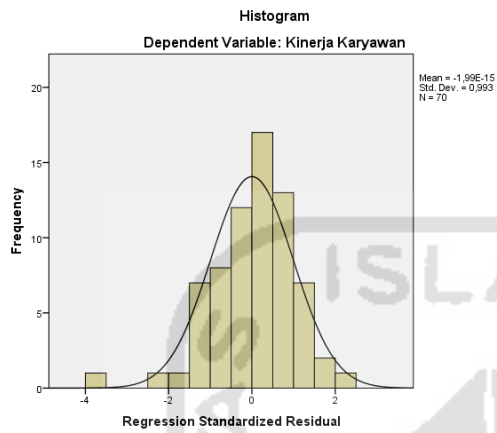
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,41367830
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,045
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,674
Asymp. Sig. (2-tailed)		,755

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts



Lampiran 7

Uji Multikolinieritas Variabel X1, X2 -> Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,257	,517		2,431	,018		
	Keselamatan KerjaKesehatan	,243	,102	,252	2,385	,020	,784	1,275
	Kesehatan Kerja	,489	,107	,484	4,572	,000	,784	1,275

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Multikolinieritas Variabel X1, X2 -> Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,741	,545		3,195	,002		
	Keselamatan KerjaKesehata	,313	,107	,329	2,918	,005	,784	1,275
	Kesehatan Kerja	,342	,113	,342	3,028	,003	,784	1,275

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikolinieritas Variabel Z -> Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,156	,469		4,601	,000		
	Kepuasan Kerja	,568	,098	,575	5,788	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8

Uji Autokorelasi Variabel X1, X2 -> Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,641 ^a	,411	,394	,39820	1,932

- a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,421	2	3,711	23,402	,000 ^b
	Residual	10,624	67	,159		
	Total	18,045	69			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata

Uji Autokorelasi Variabel X1, X2 -> Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,574 ^a	,330	,310	,41983	2,191

- a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,817	2	2,909	16,502	,000 ^b
	Residual	11,809	67	,176		
	Total	17,626	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata

Uji Autokorelasi Variabel Z -> Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,575 ^a	,330	,320	,41671	2,339

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,818	1	5,818	33,505	,000 ^b
	Residual	11,808	68	,174		
	Total	17,626	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Lampiran 9

Uji Heterokedastisitas Variabel X1, X2 -> Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja ^b		Enter

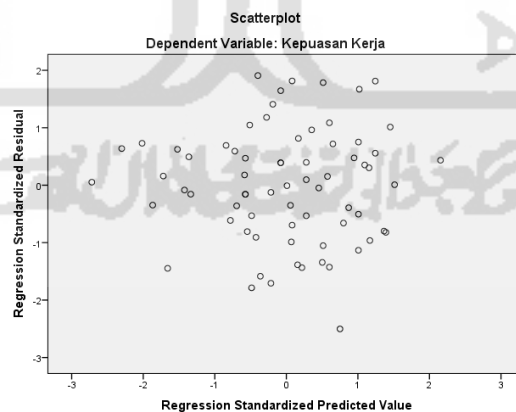
a. Dependent Variable: abs_Res1

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,289	,358		,806	,423
	Keselamatan Kerja	-,028	,054	-,064	-,520	,605
	Kesehatan Kerja	,033	,056	,072	,590	,557

a. Dependent Variable: abs_Res1



Uji Heterokedastisitas Variabel X1, X2 -> Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

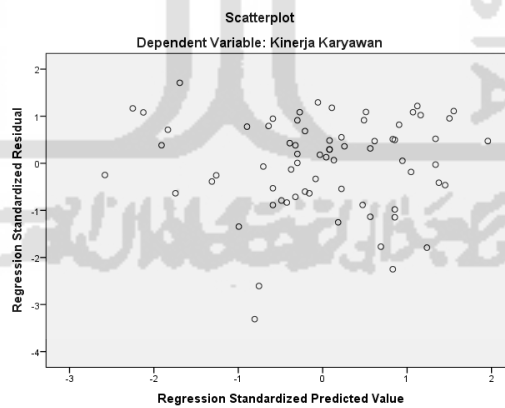
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: abs_Res2
 b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,437	,329		1,327	,189
	Keselamatan KerjaKesehata	,046	,065	,096	,701	,486
	Kesehatan Kerja	-,067	,068	-,135	-,987	,327

- a. Dependent Variable: abs_Res2



Uji Heterokedastisitas Variabel Z -> Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

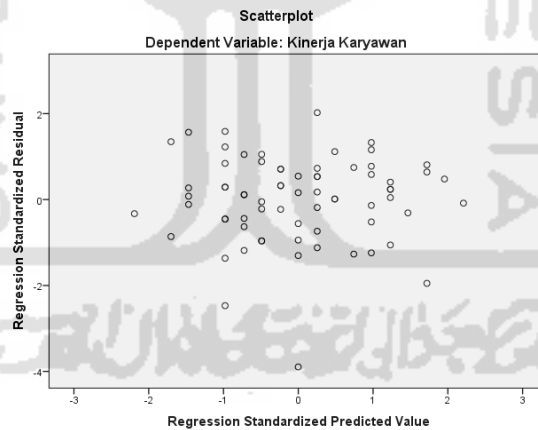
a. Dependent Variable: abs_Res3

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,441	,307		1,435	,156
	Kepuasan Kerja	-,027	,064	-,052	-,427	,670

a. Dependent Variable: abs_Res3



Lampiran 10

Uji Regresi Variabel X1, X2 -> Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,394	,39820

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,421	2	3,711	23,402	,000 ^b
	Residual	10,624	67	,159		
	Total	18,045	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,257	,517		2,431	,018
	Keselamatan KerjaKesehata	,243	,102	,252	2,385	,020
	Kesehatan Kerja	,489	,107	,484	4,572	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Regresi Variabel X1, X2 -> Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,330	,310	,41983

- a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,817	2	2,909	16,502	,000 ^b
	Residual	11,809	67	,176		
	Total	17,626	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan KerjaKesehata

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,741	,545		3,195	,002
	Keselamatan KerjaKesehata	,313	,107	,329	2,918	,005
	Kesehatan Kerja	,342	,113	,342	3,028	,003

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Variabel Z -> Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,330	,320	,41671

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,818	1	5,818	33,505	,000 ^a
	Residual	11,808	68	,174		
	Total	17,626	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,156	,469		4,601	,000
	Kepuasan Kerja	,568	,098	,575	5,788	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11

CV. GUNA KARYA MANDIRI

Jl. Ringroad Timur no. 99, Meranti, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa
Yogyakarta. (55198)
Telp: (0274) 487106

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : **Ilham Setia Pradana**
Jabatan : *Chief Executive Officer CV. Guna Karya Mandiri*
Alamat : Jl. Ringroad Timur no.99, Meranti, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta.

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Fakhriyan Ardyanto
NIM : 13311140
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di CV. Guna Karya Mandiri, terhitung mulai tanggal 20 April 2017 sampai dengan 3 Mei 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "***Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV. Guna Karya Mandiri Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening***". Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11 Mei 2017


Ilham Setia Pradana
Chief Executive Officer



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 150/DEK/10/Div.SDM/IV/2017
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
Pimpinan CV. Karya Mandiri

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Fakhriyan Ardiyanto
No. Mahasiswa : 13311140
Jurusan : Manajemen
Alamat : Kadirojo I RT 04/RW 01 Purwomartani, Kalasan, Sleman

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening”

Dosen Pembimbing : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Yogyakarta , 17 April 2017



Dikem
Dr. D. Agus Harjito, M.Si
NIP. 873110103