

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3 (KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA) PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Guru Di SMK Negeri 1 Bawang, Banjarnegara)**

SKRIPSI



Ditulis Oleh :

Nama : Lilis Supriyanti
Nomor Mahasiswa : 14311451
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3 (KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA) PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Guru Di SMK Negeri 1 Bawang, Banjarnegara)**

SKRIPSI

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

Ditulis Oleh :

Nama : Lilis Supriyanti
Nomor Mahasiswa : 14311451
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh keserjanaan 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, 9 Februari 2018

Penulis,



Lilis Supriyanti

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3 (KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA) PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Guru Di SMK Negeri 1 Bawang, Banjarnegara)**

Nama : Lilis Supriyanti
Nomor Mahasiswa : 14311451
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 9 Februari 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, SE., MM

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN
KERJA PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI SMKN, BAWANG, BANJARNEGARA**

Disusun Oleh : **LILIS SUPRIYANTI**

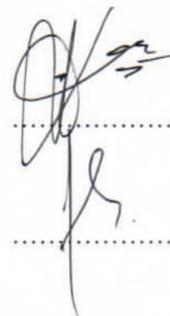
Nomor Mahasiswa : **14311451**

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

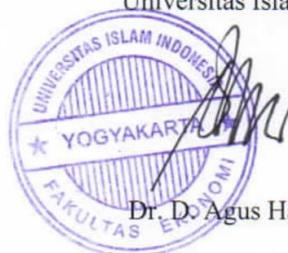
Pada hari Senin, tanggal: 12 Maret 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM.

Penguji : Faresthi Nurdiana D., SE., MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk Diri Saya Sendiri

MOTTO

Lakukan sajalah lakukan!, jangan sampai mulutmu lebih sibuk.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di SMKN 1 Bawang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja kepada kinerja secara parsial dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sensus pada 114 guru di SMKN 1 Bawang, namun dari total kuesioner yang disebar hanya kembali sebanyak 103 kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS 23, diantaranya analisis regresi linier berganda dan untuk analisis jalur menggunakan analisis Sobel dengan menggunakan kalkulator Sobel.

Hasil penelitian adalah adanya pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, adanya pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja pada kinerja secara parsial, dan adanya pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Seluruh koefisien bernilai positif yang menunjukkan adanya pengaruh positif kecuali pengaruh keselamatan kerja pada kinerja yang memiliki koefisien dengan angka negatif.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

ABSTRACT

This study discusses about the influence of organizational culture, occupational safety and occupational health on performance with job satisfaction as an intervening variable in Vocational High School 1 Bawang. The purpose of this research is to know the influence of organizational culture, work safety and occupational health on job satisfaction partially, the influence of organizational culture, work safety and occupational health on performance partially and to know influence of organizational culture, work safety and health to performance partially with job satisfaction as an intervening variable. This research is kunatitative by using questioner as a tool to collect data. The data collection technique used census technique on 114 teachers in Vocational High School 1 Bawang Completely, the researcher got 103 questionnaires sheets from the total 114 that distributed for this study. Data analysis using SPSS 23, including multiple linear regression analysis and path analysis with Sobel analysis using Sobel calculator. The result of the research there is an influence of organizational culture, work safety and occupational health on the job satisfaction partially, there is an influence of organizational culture, work safety, occupational health and job satisfaction on the performance partially, and there is an influence of organizational culture, occupational safety and health on performance with job satisfaction as intervening variable. All coefficients are positive values that show a positive influence except the effect of safety on the performance that have negative coefficients.

Keywords: *Organization Culture, Occupational Safety, Occupational Health, Job Satisfaction, Performance.*

KATA PENGANTAR
Bismillahirrahmanirahiim

Alhamdulillah *rabbil'alamin*. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3 (KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA) PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Guru Di SMK Negeri 1 Bawang, Banjarnegara)”**. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatNya dengan segala keistimewaanNya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat dukungan, doa, bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Agus Hardjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Dr. Drs. Sutrisno, M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

3. Kemahasiswaan UII yang telah memberikan banyak dukungan materil dan moril dari awal masuk UII sampai lulus.
4. Andriyastuti Suratman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, bimbingan serta dukungannya selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Jaim Mohamad Arif dan ibu Sukhebah yang lilis tau doanya tak pernah putus. Mba Siti, Mas Fai, Rofik, Ibnu, dan Zikri keluarga besar yang aku sayangi dan membuat aku semangat menyelesaikan skripsi.
6. Kakak-kakaku di SMKN 1 Bawang yang telah banyak membantu dalam proses pengambilan data
7. Keluarga Perpustakaan FE UII, yang telah banyak memberikan pelajaran, bimbingan serta dukungannya selama penulis bekerja sebagai *parttime*.
8. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah membantu selama proses administrasi.
9. Rakhy Novrians yang siap sedia membantu di banyak hal.
10. Anita, Lusi, Mala yang aku sayang. Kalian harus semangat ya, cepat selesaikan skripsinya.
11. Teman-teman HMBM yang memotivasi cepat lulus
12. Khusus Rizky dan Sidiq yang mengajari SPSS dari menginstal sampai bisa dan data bisa diolah.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan pengetahuan dan menjadi sebuah karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 9 Februari 2018

Lilis Supriyanti
14311451

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi.....	i
Halaman Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
Abstraksi.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I.....	xix
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	36
2.2.2 Kinerja Karyawan	39
2.2.3 Budaya Organisasi	42

2.2.4 Keselamatan Kerja	45
2.2.5 Kesehatan Kerja	48
2.2.5 Kepuasan Kerja	50
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	52
2.4 Hipotesis Penelitian	54
2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja.....	54
2.4.2. Pengaruh Keselamatan Kerja Pasa Kepuasan Kerja	55
2.4.3. Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja.....	56
2.4.4. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja	56
2.4.5. Pengaruh Keselamatan Kerja Pada Kinerja	57
2.4.6. Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kinerja	57
2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja	58
2.4.8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	58
2.4.9 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	59
2.4.10. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	59
BAB III METODE PENELITIAN.....	61
3.1 Pendekatan Penelitian	61
3.2 Lokasi Penelitian.....	61
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	61
3.3.1 Variabel Independen	62
3.3.2 Variabel Dependen.....	62
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	63
3.4.1 Kinerja Karyawan (Y).....	63
3.4.2 Budaya Organisasi (X1).....	65

3.4.3 Keselamatan Kerja (X2).....	67
3.4.4 Kesehatan Kerja (X3)	68
3.4.5 Kepuasan Kerja.....	69
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	70
3.5.1 Populasi.....	70
3.5.2 Sampel Penelitian.....	71
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel	71
3.6 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	71
3.6.1 Jenis Data.....	71
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	72
3.7 Uji Instrumen Penelitian	73
3.7.1 Uji Validitas	73
3.7.2 Uji Reliabilitas	73
3.8 Metode Analisis Data.....	74
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	74
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	75
3.8.3 Uji Hipotesis	75
3.8.4. Analisis Jalur.....	76
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	77
4.1 Hasil Uji Validitas dan Relialibilitas Instrumen Peneitian	78
4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	78
4.1.2 Hasil Uji Relialibilias.....	85
4.2 Analisi Deskriptif.....	86
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian.....	86

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	89
4.3. Analisis Kuantitatif	106
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	106
4.3.2. R ² (Koefisien Determinasi).....	112
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	114
4.3.4 Uji Hipotesis	119
4.3.5 Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>).....	126
4.4. Pembahasan.....	131
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	132
4.4.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	133
4.4.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	135
4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja	136
4.4.5 Pengaruh Keselamatan Kerja Pada Kinerja	138
4.4.6 Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kinerja	140
4.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja	142
4.4.8 Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	143
4.4.9 Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	144
4.4.10 Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	146
4.4.10 Pembahasan Umum	148
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	150
5.1 Kesimpulan	150
5.2 Saran	150

DAFTAR PUSTAKA	152
LAMPIRAN	159

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Rangkuman Teori Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 2.2 Tujuan Manajemen Kinerja	41
Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner Peneleitian.....	77
Tabel 4.2 Distribusi Pertanyaan Berdasar Variabel.....	77
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	78
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja.....	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja.....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja	85
Tabel 4.8 Analisis Uji Realibilitas	85
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jens Kelamin	86
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	86
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	88
Table 4.13 Data Demografi Paling Dominan	88
Tabel 4.14 Kelompok Kategori	89
Tabel 4.16. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	90
Tabel 4.17 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Budaya Organisasi (X_1)	92
Tabel 4.18 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Budaya Organisasi	93
Tabel 4.19. Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X_2).....	93
Tabel 4.20 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Keselamatan Kerja (X_2)	96
Tabel 4.21 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Keselamatan Kerja.....	96

Tabel 4.22. Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja (X_3).....	96
Tabel 4.23 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kesehatan Kerja (X_3)	99
Tabel 4.24 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kesehatan Kerja	100
Tabel 4.25. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)	100
Tabel 4.26 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kepuasan Kerja (Z).....	102
Tabel 4.27 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja.....	103
Tabel 4.28. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	103
Tabel 4.29 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kinerja (Y)	105
Tabel 4.30 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja	107
Tabel 4.31 Hasil Uji Normalitas	108
Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieralitas Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja.....	109
Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieralitas Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja	110
Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieralitas Kepuasan Kerja Pada Kinerja.....	110
Tabel 4.35 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	112
Tabel 4.36 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja	112
Tabel 4.37 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja	113
Tabel 4.38 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Kepuasan Kerja Pada Kinerja.....	113
Table 4.39 Hasil Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehata Kerja Pada Kinerja.....	114

Tabel 4.40 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja	116
Tabel 4.41 Hasil Analisis Regresi Linier Kepuasan Kerja Pada Kinerja	118
Tabel 4.42 Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja.	120
Tabel 4.43 Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja.....	123
Tabel 4.44 Hasil Analisis Kepuasan Kerja Pada Kinerja	125
Tabel 4.45 Rangkuman Uji Sobel.....	128
Tabel 4.46 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	130
Table 4.47 Data Demografi Paling Dominan	131

Daftar Gambar

Gambar 2 1. Kerangka Pikir Dan Hipotesis Penelitian	53
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur	76
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan	107
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedesitas	111
Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur	127

Daftar Lampiran

1. Kuesioner Penelitian	159
2. Hasil Uji Validitas	169
3. Hasil Uji Reliabilitas	109
4. Hasil Analisis Kuantitatif.....	212
5. Hasil Uji Normalitas	215
6. Hasil Tabulasi	216
7. Dokumentasi Penelitian	228
8. Biodata Peneliti.....	233
9. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian.....	232

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam era yang modern ini, terdapat kewajiban untuk menciptakan sumber daya yang efisien dan efektif untuk mendukung dan sebagai penentu keberhasilan organisasi (Maulana dkk, 2015). Setiap organisasi terdiri dari orang-orang sebagai sumber daya manusia yang menjadi aset penting organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak positif perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Manajemen sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan organisasi dan menghadapi tantangan globalisasi yang memiliki banyak perubahan. Faktor tersebut membuat manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting yang harus diperhatikan dalam organisasi mengingat organisasi membutuhkan manusia yang berkualitas.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sehingga perlu perlu dirancang dengan baik (Dewi dkk, 2014). Untuk menuju keberhasilan suatu organisasi, organisasi harus bisa menyaring tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Penyaringan dimulai dari perekrutan yang teliti agar tenaga kerja yang bergabung sesuai dengan standar perusahaan, juga dalam penilaian tenaga kerja yang sudah ada di dalam organisasi. Salah satu tolak ukur untuk menilai apakah orang tersebut layak atau tidak adalah kinerja. Menurut Bernardin dan Russell (1998),

pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dengan menilai kinerja, kita dapat menentukan karyawan mana yang patut dipertahankan dan mana yang harus ditindaklanjuti. Kinerja dengan standar tertentu harus dipenuhi setiap karyawan sebagai syarat bertahan dalam organisasi.

Tuntutan kinerja yang dibebankan pada karyawan tidak bisa diberikan tanpa dasar yang jelas. Di sisi lain, organisasi harus memberikan upaya positif yang memungkinkan karyawan mencapai target kinerja. Upaya tersebut sebagai konsekuensi kinerja yang sudah disyaratkan. Kinerja dapat dicapai dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyebabkan karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga meningkatkan pencapaian karyawan (Dewi dkk, 2014). Beberapa hal lain sebagai upaya penunjang kinerja karyawan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan budaya organisasi yang memakmurkan seluruh karyawan dan memperhatikan keselamatan juga kesehatan kerja karyawan sebagai kebutuhan penting yang harus dipenuhi dalam berkerja.

Kepuasan kerja akan menciptakan suasana positif pada karyawan yang membuat mereka lebih baik dalam berkerja. Menurut Keith dan Davis (1985 dalam Mangkunegara 2013) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dalam pengertian tersebut, ada 2 kondisi berbeda yang akan mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau diri mereka sendiri. Kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan

oleh karyawan, sehingga dapat dikatakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja yang baik.

Pernyataan kepuasan yang baik mendukung kinerja yang baik dibuktikan dalam beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015). Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian tersebut mendukung pernyataan bahwa kepuasan kerja memang berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, di mana artinya mereka puas terhadap apa yang mereka dapatkan seperti lingkungan, tugas atau bahkan kompensasi akan berpengaruh pada bagaimana cara mereka berkerja. Tingginya kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja membuat organisasi perlu merancang program sebagai bagian dari penyusunan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi menjadi faktor selanjutnya yang dapat mendorong kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai susunan nilai yang dianut akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan segala aktifitas di perusahaan dalam rangka menciptakan kinerja. Menurut Schein dalam Sobirin (2007), budaya merupakan pola asumsi dasar yang *di-shared* oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana

kondusif yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan membantu karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi.

Pernyataan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan dapat dilihat dalam beberapa penelitian diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Belias dkk (2015), dimana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya mengenai pengaruh budaya organisasi pada kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) sama halnya penelitian tersebut juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Budaya sebagai cara hidup seseorang akan menentukan seberapa nyaman dia menjalani hidupnya. Budaya yang sesuai akan mempermudah segala aktifitas dan menciptakan suasana yang kondusif, begitulah cara budaya dalam organisasi menjadi poin pendukung kepuasan karyawan dalam berkerja, sehingga penciptaan budaya dalam organisasi menjadi hal penting sebagai upaya pemakmuran karyawan yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang meningkatkan kinerja.

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

atau gangguan fisik. Kedua konsep tersebut dikenal dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Berbagai perusahaan menerapkan konsep K3 guna menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Munandar dkk, 2014). Praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menjamin karyawan dalam aktifitasnya. Jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman dalam segala kegiatan sehingga meningkatkan produktifitas. Konsep K3 biasanya dikenal dalam satu kesatuan praktek, namun pada kenyataannya faktor pembentuk dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki banyak perbedaan, sehingga penting untuk memperhatikan detail dari praktek kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Praktek K3 yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

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

Kesehatan dan keselamatan kerja memang secara langsung berpengaruh pada kinerja. Namun dalam perusahaan ada faktor kepuasan kerja yang dapat menjadi penentu lain dalam kinerja karyawan. Menurut Ahmad dkk (2017) dalam sebuah

penelitiannya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Tengilimoglu (2016) dengan hasil yang sama bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja. Dalam hal ini kita bisa mengukur pengaruh secara tidak langsung dari keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja.

Setiap organisasi akan memilih cara mereka untuk mencapai tujuannya. Beberapa cara yang diuraikan diatas adalah hal penting yang harus dimiliki organisasi untuk menunjang kinerja karyawan. Salah satu organisasi yang membutuhkan tingginya kualitas kepuasan kerja, budaya organisasi dan K3 adalah Sekolah Menengah Kejuruan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 15, pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan terdiri dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) . Menurut data statistik kementerian pendidikan, jumlah SMK pada tahun 2017 mencapai 13.236 SMK dengan pembagian 3.434 SMK Negeri dan 9.802 SMK Swasta. Jumlah tenaga pengajar yang tercatat mencapai 276.099 dengan pembagian 134.332 untuk mengajar sekolah negeri dan 141.767 untuk pengajar SMK swasta. Menurut data kementerian pendidikan, SMK memiliki 128 Jurusan terhitung sampai 2016. Untuk meningkatkan kualitas SMK, segala aspek yang ada didalamnya termasuk staf pengajar harus memiliki kualitas baik didukung dengan program yang baik.

SMK Negeri 1 Bawang berdiri sejak 14 Agustus 1965 dengan nama SMEAN Banjarnegara yang kemudian berganti nama menjadi SMK N 1 Bawang pada 7 Maret 1997. Terletak di Jalan Raya Pucang No. 132, Pucang, Banjarnegara SMK N 1

Bawang memiliki 8 jurusan diantaranya Busana Butik, Tata Niaga, Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Rekayasa Perangkat Lunak, Teknik Komputer dan jaringan, Budi Daya Perikanan dan Mekatronika. SMK N 1 Bawang memiliki 114 guru dengan siswa lebih dari 2000. Sekolah ini memiliki banyak prestasi baik provinsi maupun nasional. SMK N 1 Bawang memiliki 24 program ekstra kulikuler yang menjadi pusat pengembangan bakat siswa. Sekolah ini sering dipercaya mewakili SMK lain dalam percobaan fasilitas atau kebijakan baru mengingat kualitas sekolah ini tergolong bagus.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud meneliti kaitannya beberapa variabel yaitu budaya organisasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja, **kepuasan** kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bawang. Dari variabel tersebut maka judul dari penelitian yang akan dilakukan yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada guru di Di SMK Negeri 1 Bawang, Banjarnegara)” dari penelitian ini harapannya dapat membawa dampak positif dan pertimbangan beberapa pihak mengenai budaya organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja juga kepuasan kerja sehingga dapat menunjang visi dan misi organisasi.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang?

2. Apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang?
5. Apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang?
6. Apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang?
7. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* di SMKN 1 Bawang?
8. Apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* di SMKN 1 Bawang?
9. Apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* di SMKN 1 Bawang?
10. Apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* di SMKN 1 Bawang.
8. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* di SMKN 1 Bawang.
9. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* di SMKN 1 Bawang.
10. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari beberapa tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini diharapkan :

1. Bagi Praktisi

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan isi penelitian ini.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai penerapan langsung teori

yang didapat di bangku kuliah pada kasus nyata di lapangan

3. Bagi Institusi

Harapannya penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang menggunakan variabel yang sama dalam penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang penulis lakukan berdasarkan pada penelitian yang sudah pernah dilakukan atau penelitian terdahulu. Penelitian tersebut tentunya penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Gunanya adalah untuk mengetahui hasil dari penelitian terdahulu dan membandingkan penelitian yang penulis lakukan. Beberapa penelitian yang dimaksud diantaranya :

1. Rawashdeh dkk (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Rawashdeh (2015), dengan judul “*Does Organizational Culture matter for Job Satisfaction in Jordanian private aviation companies?*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Jordanian Private Aviation Companies. Teori yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja adalah teori Sabri dkk. (2011), sementara teori yang digunakan untuk variabel budaya organisasi adalah teori Robbins dan Coulter (2005). Sampel penelitian ini diperoleh dari 228 (dua ratus dua puluh delapan) pekerja. Analisis data menggunakan metode SPSS 19 untuk mendeskripsikan data. Hasil dari penelitian ini adalah adanya dampak positif dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah 2 variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan kepuasan kerja juga metode analisa yang digunakan. Kemudian perbedaannya adalah tempat penelitian. Rawashdeh dkk.

(2015) melakukan penelitian pada karyawan Jordanian *Private Aviation Companies*, sementara penelitian ini akan meneliti guru Sekolah Menengah Kejuruan.

2. Belias dkk (2015)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Belias dkk. (2015) dengan judul “*Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions*” adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Greek Banking Institution Amerika. Penelitian ini menggunakan teori dari Koustelios dan Bagiatis (1997) untuk variabel kepuasan kerja dengan 6 dimensi diantaranya kondisi kerja, gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, atasan mereka, dan organisasi tersebut. Variabel kedua menggunakan teori dari Cameron dan Quinn (2006) untuk budaya Organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan bank Greek. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Kemudian persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya 2 variabel yaitu budaya organisasi, metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan kepuasan kerja. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian Belias dkk. (2015) dilakukan di perusahaan perbankan sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan pada guru Sekolah Menengah Kejuruan.

3. Asiedu (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Ashiedu (2015) adalah penelitian dengan judul “*Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction: A Critical Source of Competitive Advantage. A Case Study in a Selected Banking*

Company in Oxford, a City in the United Kingdom". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi pada kepuasan kerja dengan sampel yang digunakan yaitu 100 karyawan yang berkerja di bank di seluruh cabang di Oxford dengan demografi 60% laki-laki dan 40% perempuan, kemudian mayoritas umur berada pada umur 25-35 tahun. Penelitian ini menggunakan buku dan jurnal sebagai landasan dari Rowe dkk., Herriengel dkk. dan Husted untuk variabel budaya organisasi sedangkan menggunakan beberapa buku seperti Weber dan Camerer juga Wang X untuk variabel kepuasan. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif dari budaya organisasi pada kepuasan kerja. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan memiliki 2 variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja, kemudian perbedaannya penelitian ini dilakukan pada karyawan bank, sementara penelitian yang penulis lakukan ditujukan pada guru Sekolah Menengah Kejuruan.

4. Wambugu (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) berjudul "*Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu II Power Plant)*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja karyawan. Teori yang digunakan diantaranya Farooq dkk. (2008) untuk variabel budaya organisasi kemudian Asimkhan (2005) untuk variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di perusahaan Kipevu II. Penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan Kipevu II yang berjumlah 63 karyawan. Setelah mendapatkan data, data dianalisis dengan menggunakan SPSS

IBM 22 kemudian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan penulis adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan terdapat 2 variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan, kemudian perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) dilaksanakan di Kipevu II yang merupakan perusahaan bergerak di bidang pertanian dan penelitian yang penulis laksanakan pada guru Sekolah Menengah Kejuruan.

5. Uddin dkk (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Uddin dkk. (2013) adalah penelitian dengan judul "*Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan dan produktifitasnya dalam prespektif perusahaan multinasional khususnya perusahaan telekomunikasi sektor Bangladesh. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan beberapa teori seperti Gordon dan Cummins (1979) atau Hofstede (1980). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa adanya budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik khususnya di industri telekomunikasi di sektor Banglades.

6. Khuzaeni dkk (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Khuzaeni dkk. (2013) adalah penelitian dengan judul "*The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari

budaya organisasi dan stress kerja pada kepuasan kerja dan kinerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (*State Treasury Service Office*). Penelitian ini menggunakan teori dari beberapa buku diantaranya buku Robbin untuk variabel budaya kerja dan kepuasan kerja, kemudian teori Bunk dkk. Untu variabel stress kerja dan teori Bernadn and Russel untuk variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi 6 kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Jakarta dan sampelnya 152 karyawan dari total populasi. Analissi data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Setelah data dianalisa, penelitian tersebut menunjukkan budaya kerja dan stress tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja namun tidak terjadi pada stress kerja, kemudian kepuasan juga tidak memiliki pengaruh pada kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitan yang penulis lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Kemdian perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS sedangkan penulis menggunakan SPSS, dan objek penelitian juga berbeda.

7. Syahrums dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Syahrums dkk. (2016) adalah penelitian dengan judul "*Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government*". Penelitian ini dlakuakn dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kopetensii, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makasar. Populasi dari peneitian ini adalah seluruh pegawai

pemerintah kota Makasar pada tingkat eselon 2,3 dan 4 dengan jumlah 453. Sampel yang digunakan dari total populasi berjumlah 298 pegawai. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Variabel penelitian ini menggunakan teori dari beberapa sumber diantaranya Makmur (2013) untuk variabel kompetensi, Torang (2013) untuk variabel budaya organisasi, Simamora (2006) untuk variabel iklim organisasi, Rival (2009) untuk variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja, kemudian terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi pada komitmen, kepuasan kerja dan kinerja, dan terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi pada komitmen, kepuasan kerja dan kinerja. Disisi yang lain juga komitmen organisasi juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja, kemudian perbedaannya adalah metode analisis data yang digunakan dan objek penelitian.

8. Indrasari (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Indrasari (2017) adalah penelitian dengan judul “ *The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja dan kinerja pada dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan mengambil 64 sampel. Penelitian ini menggunakan teori dari Mathis dan Jackson (2004) untuk

variabel kinerja, Dole dan Schoeder (2001) untuk kepuasan kerja, Loko (2004) untuk variabel budaya organisasi, Komarudin (1983) untuk variabel lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada kepuasan dan kinerja, dan secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana penelitian ini menggunakan dosen sebagai objek sementara penulis menggunakan guru Sekolah Menengah Kejuruan.

9. Sembe dan Ayuo (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Ayuo pada tahun 2017 adalah penelitian dengan judul *Effect of Selected Occupational Healthy and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari praktek kesehatan dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja di universitas Nakuru Town, Kenya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Objek dari penelitian adalah karyawan *non-teaching* dengan jumlah 258 sampel. Beberapa variabel yang terdapat dalam penelitian diantaranya praktek manajemen keselamatan, praktek manajemen kedaruratan, tempat kerja dan kepuasan. Hasil dari penelitian ini adalah ketiga variabel independen sebagai bagian dari praktek kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja karyawan. Persamaan dan

perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan memiliki variabel yang sama diantaranya kepuasan dan praktek kesehatan dan keselamatan kerja. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di Universitas Nakuru Town, Kenya sementara peneliti akan melakukan penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan.

10. Ali (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Ali pada tahun 2012 adalah penelitian dengan judul "*The impact of safety and Health on employee's retention*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel dari penelitian ini adalah 200 karyawan yang berkerja di sektor universitas. Setelah data didapatkan, data diolah menggunakan software SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesehatan pada kepuasan, keselamatan pada kepuasan dan kesehatan/keselamatan kerja pada retensi karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penulis diataranya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, terdapat 3 variabel yang sama yaitu kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja kemudian sama-sama menggunakan SPSS sebagai alat analisis. Perbedaan penelitian ini adalah objek penelitian.

11. Gupta dan Upadhyay (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay pada tahun 2012 adalah penelitian dengan judul "*Impact of Occupational Health Safety on employee satisfaction*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran

dengan menggunakan metode survey menyebarkan kuesioner diikuti dengan interview kepada 149 karyawan tetap rumah sakit di Ahmadabad. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Persamaan dan perbedaan penelitian ini adalah terdapat 2 variabel yang sama yaitu keselamatan dan kepuasan kerja, kemudian perbedaannya adalah pendekatan yang digunakan dan objek penelitian.

12. Dwomoh dkk. (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh dkk. (2013) adalah penelitian dengan judul "*Impact of Occupational Health and safety policies on employees performance in the Ghana's timber industry : Evidence from Lumber and Logs Limited*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari kesehatan dan keselamatan pada kinerja karyawan di industri kayu di Ghana. Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran dimana penelitian ini menyebarkan kuesioner diikuti dengan wawancara. Penelitian ini menggunakan 140 sampel dari total populasi 239 yang merupakan karyawan dari seluruh departemen. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesehatan kerja dan kinerja juga terdapat hubungan positif antara keselamatan kerja dengan kinerja. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya terdapat 3 variabel yang sama yaitu kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja, perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode campuran dan objek penelitian juga berbeda.

13. U dan Tom (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh U dan Tom ada tahun 2016 adalah penelitian dengan judul "*Effect Of Industrial Safety and Healthy On Employe's job*

performance In Selected Cement Companies In Cross River State, Nigeria".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesehatan pada kinerja, keselamatan kerja pada kinerja dan kesehatan/keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini menggunakan 100 sampel dari 2 perusahaan yaitu UNICEM dan Dangtoe Plc. Yang terletak di Nigeria. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesehatan kerja pada kinerja, keselamatan kerja pada kinerja dan kesehatan/keselamatan kerja pada kinerja. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya sama-sama menggunakan metode kuantitatif, terdapat 3 variabel yang sama yaitu kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja. Kemudian perbedaannya adalah objek penelitian.

14. Yusuf dkk (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk. (2012) adalah penelitian dengan judul *The Influence of Occupational safety and health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Occupational Safety and Health (OSH)* pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mahakarya Rotanindo yang terletak di Gresik, dengan populasi 250 pegawai produksi dan dengan metode *random sampling* didapat 50 pegawai sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara OSH dan kepuasan kerja, juga terdapat hubungan yang signifikan antara OSH pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya sama-sama

menggunakan pendekatan kuantitatif, sementara perbedaannya dalam penelitian ini, kesehatan dan keselamatan kerja dijadikan satu variabel sementara penelitian penulis tidak, penelitian ini menggunakan AMOS sebagai alat analisis sementara penulis menggunakan SPSS, kemudian objek penelitian juga berbeda.

15. Tengilimoglu dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk. (2016) adalah penelitian dengan judul “*The Effect Safety culture on Safety performance : Intermediary Role of Job Satisfaction*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan jumlah 73 pertanyaan pada sebuah perusahaan tambang di kota Kutahya dengan sampel 358 pekerja, Turkey. Setelah memperoleh data, peneliti menggunakan program SPSS Statistic 22 dan AMOS 20 untuk menganalisis data yang didapatkan sehingga memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan keselamatan kinerja, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, memakai alat analisis data yang sama yaitu SPSS, dan terdapat 3 variabel yang sama yaitu keselamatankerja, kepuasan kerja dan kinerja, sementara itu perbedaannya ialah

penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan tambang, **semntara** penelitian yang akan dilaksanakan dilakukan pada guru Sekolah Menengah Kejuruan.

16. Ahmad dkk (2017)

Penelitian yang dilakukaan oleh Ahmad dkk. (2017) adalah penelitian yang berjudul “ *The Mediating Role Of Perceived Job Satisfaction In The Relationship Between Occupational Health and Savety and Employees Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Occupational Savety Health* (OSH) pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah karyawan departemen obat di Universitas kesehatan Gomal. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh dignifikan OSH pada kepuasan, pengaruh OSH pada kinerja dan pengaruh OSH pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*. Kesamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan terdapat 2 variabel yang sama yaitu kepuasan dan kinerja, sementara itu, perbedaannya adalah dalam penelitian ini variabel kesehatan dan keselamatan dijadikan satu variabel yaitu OSH sementara dalam penelitian penulis dipisah, kemudian objek yang diteliti juga berbeda, dimana penelitian ini meneliti karyawan departemen obat sementara penulis meneliti guru Sekolah Menengah Kejuruan.

17. Fadlallah (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah pada tahun 2015 adalah penelitian dengan judul “*Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj*” tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

dar kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 86 staf pengajar di Universitas Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. Setelah data diperoleh, data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan dengan kinerja karyawan. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan SPSS sebagai alat analisis data dan terapat 2 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Sementara itu perbedaannya adalah objek penelitian.

18. Wibowo dan Utomo (2016)

Penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT Sido Mundul Semarang) adalah penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo pada tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja dengan menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi atau variabel *intervening*. penelitian ini bersifat kuantitatif dan dilakukan di PT Sido Muncul Semarang. Teknik sampling menggunakan *nonprobability sampling* dan didapat 65 orang sebagai responden. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja pada kinerja dan pada kepuasan kerja. Hal yang sama juga terjadi pada variabel kesehatan kerja yang mempengaruhi variabel kinerja dan kepuasan kerja. Hasil lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi variabel kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja.

19. Arocena dan Nunez (2010)

Penelitian dengan judul “*An Empirical Analisis Of The Effectiveness Of Occupational Health and Safety management System in SMEs*” adalah penelitian yang menganalisis praktek keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai perusahaan. Penelitian ini menguji apakah praktek keselamatan dan kesehatan kerja akan berpengaruh positif pada kinerja atau produktivitas perusahaan. populasi dari penelitian adalah perusahaan manufaktur yang memiliki karyawan antara 30 sampai 250. Dari total 325 populasi diperoleh 193 sebagai sampel. Hasil dai peneitian ini membuktikan bahwa terdapat koefisien negatif atau pengaruh negarif dari adanya praktek keselamatan kerja pada kinerja di perushan kecil dan menengah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantatif, semnatara perbedaanya adalah objek penelitian.

20. Maudgalya dkk (2008)

Penelitian dengan judul “*Productivity-Quality-Safety : A Sustained Approach To Competitive Advantage- A Sistematic Review Of The National Safety Council’s Case Studies In Safety And Productivity*” adalah penelitian yang dilakukan oleh Maudgalaya dkk pada tahun 2008. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja apakah dia akan meningkatkan produktifitas, kualitas dan *cost efficiency*. Penelitian ini bersifat campuran dimana ada beberapa data yang diperoleh dari beberapa database seperti COMPENDEX, OSHLINE, NIOSHITIC dan beberapa sumber lainnya untuk mencari studi kasus yang membahas mengenai praktek keselamatan kerja dan pengaruhnya pada

produktifitas, kualitas dan efektifitas biaya. Hasil dari penelitian ini salah satunya menunjukkan adanya pengaruh keselamatan kerja pada produktifitas namun memiliki korelasi atau pengatuh negatif. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya terdapat variabel yang sama yaitu keselamatan, sementara itu perbedaanya penelitian ini menggunakan pendekatan campuran dan objek penelitian juga berbeda.

21. Hardiyono dkk (2017)

Penelitian dengan judul *“The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees’ Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area”* adalah penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono dkk pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja secara parsial dan menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja melalui kepuasan kerja. Responden dari penelitian ini adalah karyawan PLN cabang Makasar. Data yang didapatkan diolah menggunakan PLS. Hasil dari penelitian ini diantaranya lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja, budaya organisasi berpengaruh pada kinerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi, keselamatan kerja dan kinerja. Sementara itu perbedaanya adalah objek penelitian dan alat analisis data yang digunakan.

22. Dewi dkk (2014)

Penelitian dengan judul Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Ytl Jawa Timur) adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk pada tahun 2014. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari keselamatan kerja dan kinerja pada kepuasan kerja secara parsial, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja secara parsial dan pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja. sampel penelitian adalah 74 karyawan dari PT. YTL Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah terbuktinya semua hipotesis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya 3 variabel yang sama yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja juga pendekatan penelitian yaitu kuantitatif. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dimana penelitian ini meneliti karyawan PT. YTL Semarang, sementara penulis meneliti guru di SMKN 1 Bawang.

23. Munandar dkk (2014)

Penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi Pt. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh keselamatan kerja pada motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja pada motivasi kerja, dan menganalisis pengaruh insentif pada motivasi kerja, juga pengaruh keselamatan kerja pada kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja pada kinerja karyawan, pengaruh insentif pada kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi pada kinerja di PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel

intervening yang berarti variabel perantara. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan kerja berpengaruh pada motivasi, kesehatan kerja berpengaruh pada motivasi, insentif berpengaruh pada motivasi, keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja, kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja, insentif berpengaruh pada kinerja, motivasi berpengaruh pada kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat 3 variabel yang sama diantaranya keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja, kemudian metode yang digunakan juga sama. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana penelitian ini meneliti karyawan di bagian produksi sementara penulis meneliti guru.

24. Maulana dkk (2015)

Penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang) yang dilakukan oleh Maulana dkk adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada variabel Kepuasan Kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS 15. Hasil berdasarkan analisis data ketahu bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil selanjutnya adalah adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat 3 variabel yang sama yaitu keselamatan, kesehatan dan kepuasan kerja serta alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Sedangkan perbedaannya adalah objek

penelitian dimana penelitian ini meneliti karyawan pabrik gula sementara penulis meneliti guru.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Dr. Adnan Rawashdeh, Ahmed al-saraireh, Gassan obeidat. (2015) <i>Does Organizational Culture matter for Job Satisfaction in Jordanian private aviation companies?</i> International Journal of Information, Business and Management, Vol. 7, No.2, 2015	1. Budaya Organisasi (Whelen & Hunger 2008) 2. Kepuasan Kerja (Malemed dkk, 2015)	Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi pada kepuasan kerja
2.	Dimitrios Belias, Athanasios Koustelios, George Vairaktarakis, Labros Sdrolias (2014) <i>Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions</i> International Conference on Strategic Innovative Marketing, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Madrid, Spain	1. Budaya Organisasi (Koustelios, 1991 dan Koustelios & Bagiatis 1997) 2. Kepuasan Kerja (Cameron dan Quinn, 2006)	Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi pada kepuasan kerja
3.	Elvis Asiedu (2015) <i>Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction: A Critical Source of Competitive Advantage. A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom</i> International Journal of	1. Budaya Organisasi (Guknect dan Miller, 2002) 2. Kepuasan Kerja (Penington dan Rilley, 2014)	Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

	<p>Economics & Management Sciences Volume 4 • Issue 7 • 1000272 ISSN: 2162-6359 IJEMS, an open access journal.</p>		
4.	<p>Lydia Wairimu Wambugu (2014) <i>Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu II Power Plant)</i></p> <p>European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.32, 2014</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi (Farooq dkk, 2008) 2. Kinerja (Asimkhan, 2005) 	<p>Terdapat pengaruh antara budaya organisasi pada kinerja.</p>
5.	<p>Mohammad Jasim Uddin, Rumana Huq Luva & Saad Md. Maroof Hossian. (2013) <i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh</i></p> <p>International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 2; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi (Hosftede, 1980) 2. Kinerja (Roe, 1998) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja 2. Budaya organisasi berpengaruh pada produktifitas
6.	<p>Khuzaeni, MS. Idrus, Djumahir, Solimun (2013) <i>The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Kerja (Robbin 2002) 2. Stress Kerja (Bunk dkk, 1998) 3. Kepuasan Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya kerja tidak berpengaruh pada kkepuasan kerja 2. Stres kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja 3. Budaya kerja

	<p><i>the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia</i></p> <p>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 9, Issue 2 (Mar. - Apr. 2013), PP 49-54 www.iosrjournals.org</p>	<p>(Hasibuan, 2001)</p> <p>4. Kinerja (Bernardin dan Russel 1993)</p>	<p>mempengaruhi kinerja, stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja</p> <p>4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja</p> <p>5. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja</p>
7.	<p>Andi Syahrum, Prof. Dr. Drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dr. Riyadi Nugroho</p> <p><i>Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government</i></p> <p>International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 5 Issue 4 April. 2016 PP—52-64</p>	<p>1. Kompetensi (Makmur, 2013)</p> <p>2. Budaya Organisasi (Tika, 2008)</p> <p>3. Iklim organisasi (Simamora, 2006)</p> <p>4. Kepuasan Kerja (Rivai, 2009)</p> <p>5. Kinerja (Rivai, 2009)</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif pada komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.</p> <p>3. Iklim organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja</p> <p>4. Komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan</p>
8.	<p>Meithiana Indrasari (2017)</p> <p><i>The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro</i></p> <p>SINERGI , Volume 7, Nomor 2 MARET 2017</p>	<p>1. Performance (Mathis dan Jackson, 2004)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Dole dan Schoeder, 2001)</p> <p>3. Budaya Organisasi (Lako, 2004)</p> <p>4. Lingkungan Kerja (Komarudin, 1983)</p>	<p>1. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh pada kepuasan kerja.</p> <p>2. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh pada kinerja.</p>
9.	<p>Florence Sembe, Amos Ayuo</p>	<p>1. OSH (Kumar,</p>	<p>Terdapat pengaruh</p>

	<p>(2017) <i>Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya</i></p> <p>Journal of Human Resource Management 2017; 5(5): 70-77 http://www.sciencepublishinggroup.com/j/jhrm doi: 10.11648/j.jhrm.20170505.11 ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online)</p>	<p>2014)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Locke, 1979)</p>	<p>positif dari keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja.</p>
10.	<p>Majad Ali (2014) <i>The Impact of Safety and Health on Employee's Retention</i></p> <p>Management and Administrative Sciences Review www.absronline.org/journals e-ISSN: 2308-1368, p-ISSN: 2310-872X Volume: 3, Issue: 6, Pages: 960-967 (September 2014) © Academy of Business & Scientific Research</p>	<p>1. OSH (Palmatier, 2006)</p>	<p>1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Kesehatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh pada retensi</p>
11.	<p>Anu Gupta, Devina Upadhyay (2012) <i>Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction</i></p> <p>Research paper, Volume : 1 Issue : 7 Dec 2012 • ISSN No 2277 - 8179</p>	<p>1. Safety (Mitchison dan Papadakis, 1999) 2. Kepuasan kerja (Dhalwali, 2002)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dari keselamatan kerja pada kinerja</p>
12.	<p>Dr. Gabriel Dwomoh Eric</p>	<p>1. OSH (Mathis</p>	<p>1. Terdapat pengaruh</p>

	<p>Edwin Owusu Mabel Addo (2013) <i>Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited</i></p> <p>International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 12 December 2013</p>	<p>dan jackson, 2004)</p> <p>2. Kinerja (Alli 2001)</p>	<p>antara kesehatan kerja pada kinerja</p> <p>2. Terdapat pengaruh antara keselamatan kerja pada kinerja</p>
13.	<p>Iheanacho Maryjoan U and Ebitu Ezekiel Tom (2016) <i>Effects Of Industrial Safety And Health On Employees' Job Performance In Selected Cement Companies In Cross River State, Nigeria.</i></p> <p>International Journal of Business and Management Review Vol.4, No.3, pp.49-56, April 2016</p>	<p>1. OSH (Pollit, 2011)</p> <p>2. Performace (wumoo dkk, 2013)</p>	<p>1. Terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kerja pada kinerja</p> <p>2. Terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja pada kinerja</p> <p>3. Terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja pada kinerja</p>
14.	<p>Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, Oci Novita Sari (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></p> <p>American Journal of Economics June 2012, Special Issue: 136-140 DOI: 10.5923/j.economics.2012001.30</p>	<p>1. Performance (Rachmawati, 2008)</p> <p>2. OSH (Hayes dkk., 1998)</p> <p>3. Satisfaction (Robbins, 2003)</p>	<p>1. OSH memiliki efek signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. OSH memiliki efek signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. Kepuasan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja.</p> <p>4. Kepuasan kerja dapat menjadi <i>intervening</i> pengaruh OSH pada kinerja</p>
15.	<p>Dilaver Tengilimoglu, Elif Celik dan Alper Guzel (2016)</p>	<p>1. Safety climate (Guldemund, 2007)</p>	<p>1. Terdapat penagruh keselamatan kerja pada kinerja</p>

	<p><i>The Effect of Safety Culture on Safety Performance: Intermediary Role of Job Satisfaction</i></p> <p>British Journal of Economics, Management & Trade 15(3): 1-12, 2016, Article no.BJEMT.29975 ISSN: 2278-098X</p>		<p>2. Terdapat pengaruh keselamatan kerja pada kepuasan kerja</p> <p>3. Terdapat pengaruh keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i></p>
16.	<p>Iftikhar Ahmad, Abdul Sattar, Allah Nawaz (2017) <i>The Mediating Role Of Perceived Job Satisfaction In The Relationship Between Occupational Health & Safety And Employees' Performance</i></p> <p>Gomal Journal of Medical Sciences January-March 2017, Vol. 15, No. 1</p>	<p>1. OSH (Ahmad dkk, 2014)</p> <p>2. Performance (Ahmad dkk, 2014)</p> <p>3. Satisfaction (Hassan, 2016)</p>	<p>1. OHS berpengaruh pada kepuasan kerja</p> <p>2. OHS berpengaruh pada kinerja</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja</p> <p>4. OHS berpengaruh pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i></p>
17.	<p>Dr. Abdul Wahid A. Fadlallah (2015) <i>Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj</i></p> <p>International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences Volume 2, Issue 1, ISSN (Online): 2349–5219</p>	<p>1. Kepuasan kerja (Hezberg dkk., 1959)</p> <p>2. Kinerja (Locke, 1960)</p>	<p>Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja.</p>
18.	<p>Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2016) <i>Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</i></p>	<p>1. Keselamatan kerja (Suma'mur, 2006)</p> <p>2. Kesehatan kerja (Mangkunegara, 2009)</p>	<p>1. Keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja</p> <p>2. Kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja</p> <p>3. Keselamatan kerja berpengaruh pada</p>

	<p>(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent Pt Sido Muncul Semarang)</p> <p>Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016</p>	<p>3. Kepuasan kerja (Hasibuan, 2007)</p> <p>4. Kinerja (Robbins, 2006)</p>	<p>kepuasan</p> <p>4. Kesehatan kerja berpengaruh pada kepuasan</p> <p>5. Keselamatan kerja secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja</p> <p>6. Kesehatan kerja berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja melalui kepuasan kerja</p>
19.	<p>Pablo Arocena dan Imanol Núñez (2010)</p> <p><i>An Empirical Analysis Of The Effectiveness Of Occupational Health And Safety Management System In SME</i></p> <p>International Small Business Journal 2010 28: 398 DOI: 10.1177/0266242610363521</p>	<p>1. Keselamatan kerja (Feyer dan Wiliamson, 1998)</p>	<p>1. Keselamatan kerja berpengaruh secara negatif pada kinerja di perusahaan kecil dan menengah.</p>
20.	<p>Tushyati Maudgalya, Ash Genaidy, and Richard Shell (2008)</p> <p><i>Productivity–Quality–Costs–Safety: A Sustained Approach To Competitive Advantage—A Systematic Review Of The National Safety Council’s Case Studies In Safety And Productivity</i></p> <p>Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol. 18 (2) 152–179 (2008) C 2008 Wiley Periodicals, Inc. Published online in Wiley InterScience</p>	<p>1. Keselamatan kerja (Aldrich, 1997)</p>	<p>Keselamatan kerja akan berpengaruh pada kinerja secara negatif saat program keselamatan kerja pertama kali diimplementasikan. Namun hal tersebut akan membaik seiring berjalannya waktu.</p>

	(www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/hfm.20106		
21.	<p>Hardiyono, Nurdjanah Hamid, Ria Mardiana Y (2017) <i>The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area</i></p> <p>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 40 2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja (Widodo, 2015) 2. Lingkungan Kerja (2013) 2. Budaya organisasi (Riani, 2011) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja 2. Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja 3. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja
22.	<p>Intan Citra Dewi Hamidah Nayati Utami Arik Prasetya (2014) Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Ytl Jawa Timur)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2014 </p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja (Mathis Jacson, 2009) 2. Kesehatan kerja (mathis jackson, 2009) 3. Motivasi (Suprihanto, 2003) Kinerja (mangkunegara , 2000) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan pada motivasi 2. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan pada motivasi. 3. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja. 4. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja. 5. Motivasi berpengaruh pada kinerja.
23.	<p>M. Riyan Munandar Endang Siti Astuti M. Soe'loed Hakam (2014) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan dan kesehatan kerja (Rivai, 2004) 2. Insentif (Dessler, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja berpengaruh pada motivasi 2. Kesehatan kerja berpengaruh pada motivasi

	<p>Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi Pt. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 1 Maret 2014 </p>	<p>1995)</p> <p>3. Motivasi (Robbins, 2003)</p> <p>Kinerja (Mangkunegara, 2005)</p>	<p>3. Insentif berpengaruh pada motivasi</p> <p>4. Keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja</p> <p>5. Kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja</p> <p>6. Insentif berpengaruh pada kinerja</p> <p>7. Motivasi berpengaruh pada kinerja</p>
24.	<p>Reza Maulana A Djamhur Hamid Mochamaad Djudi Mukzam (2015)</p> <p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 20 No. 1 Maret 2015 </p>	<p>1. Keselamatan kerja (Megginson dalam mangkunegara, 2005)</p> <p>2. Kesehatan kerja (Mangkunegara, 2009)</p> <p>3. Kepuasan kerja (Handoko, 2001)</p>	<p>1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja</p> <p>2. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja</p> <p>3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.</p>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan pengertian lain menurut Mangkunegara (2001)

bahwa 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. Sedangkan pengertian selanjutnya mengenai MSDM menurut Alwi (2008) adalah hal yang berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengertian selanjutnya menurut Hasibuan (2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM adalah sebagai berikut :

- a. Fungsi manajeral
 - 1) Perencanaan
 - 2) Pengorganisasian
 - 3) Pengarahan
 - 4) Pengendalian
- b. Fungsi Operasional
 - 1) Pengadaan tenaga kerja
 - 2) Pengembangan

- 3) Kompensasi
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Pemutusan hubungan kerja

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya (Rivai, 2004). Pendapat lain mengenai fungsi SDM adalah menurut Mangkunegara (2011) yang menyebutkan terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - 1) Pendidikan dan pelatihan
 - 2) Pengembangan
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa mencakup :
 - 1) Balas jasa langsung yang terdiri dari gaji/upah dan insentif
 - 2) Balas jasa tidak langsung yang terdiri dari *benefits* dan *services*
- d. Integrasi mencakup :

- 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
- 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konselng kerja
- f. Pemisahan tenaga kerja yang mencakup pemberhentian karyawan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pengertian pertama mengenai kinerja dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Pengertian selanjutnya dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja berasal dari ata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pendapat ketiga mengenai kinerja yaitu Rivai (2004) bahwa kinerja dalah perkerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis (1964) dalam Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi.

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge+Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi.

3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2014) metode penilaian kinerja dikelompokkan menjadi metode tradisional dan metode modern sebagai berikut :

a. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan yang diterapkan secara sistematis atau tidak sistematis.

Yang termasuk dalam metode penilaian tradisional diantaranya :

- 1) *rating scale*
- 2) *employee comparison*
- 3) *check list*
- 4) *freedom essay*

5) *critical incident*

b. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk dalam metode penilaian modern diantaranya :

- 1) *Assesment Centre*
- 2) *Management by objective*
- 3) *Human asset accounting*

4. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Alwi (2008) tujuan dari manajemen kinerja ada 3 yaitu *strategic*, *administrative* dan pengembangan yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja	Tujuan	Deskripsi	Rekomendasi
	Strategik	Mengaitkan aktifitas karyawan dengan tujuan organisasi	Karakteristik karyawan, perilaku yang diperlukan dan hasil yang harus dicapai
	Administratif	Melakukan pencatatan terhadap kinerja karyawan	Keputusan administratif tentang kompensasi, promosi atau pemberhentian berdasar perilaku dan hasil kerja
	Pengembangan	Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan karyawan	Keputusan tentang pelatihan dan pengembangan yang perlu dilakukan

Sumber : Ringkasan dari Alwi (2008)

5. Dasar Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015) alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Dasar keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian kinerja

- b. Penilaian memainkan peran sentral dalam manajemen kinerja. Manajemen kinerja berarti secara terus-menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- c. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi dan menguatkan kekuatan bawahan
- d. Memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkannya
- e. Memungkinkan penyedia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan dan angkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

2.2.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002) menjelaskan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pendapat lain menurut Schein dalam Sobirin (2007), budaya merupakan pola asumsi dasar yang di-shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Selanjutnya menurut Gibson dkk (1998), menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi.

2. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi-dimensi budaya yang digunakan dalam variabel budaya organisasi menurut Robbins (2002) yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
 - 1) Karyawan diberi kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru
 - 2) Karyawan diberi dukungan untuk mengambil keputusan
 - 3) Karyawan berani mengambil resiko dalam tanggung jawabnya
- b. Perhatian untuk detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
 - 1) Karyawan mampu bekerja tepat waktu
 - 2) Kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - 3) Karyawan mampu menganalisis setiap pekerjaan dengan rinci
 - 4) Hasil kerja karyawan dapat dijelaskan secara rinci kepada pimpinan
- c. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
 - 1) Karyawan dapat memenuhi target pekerjaannya
 - 2) Berfokus pada target yang akan ditetapkan
 - 3) Bekerja secara optimal bagi organisasi
 - 4) Pimpinan memonitor kinerja karyawan

- d. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
- 1) Terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja
 - 2) Terciptanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan
 - 3) Organisasi memberikan tunjangan kinerja kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
- e. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
- 1) Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok
 - 2) Koordinasi berjalan dengan baik antar kelompok
 - 3) Kebersamaan antar anggota tim terjalin dengan baik
- f. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
- 1) Setiap karyawan memiliki target yang jelas
 - 2) Karyawan memiliki semangat bekerja keras
 - 3) Karyawan mampu memberikan prestasi kerja.
 - 4) Karyawan berkompetisi untuk berkinerja maksimal
 - 5) Memanfaatkan waktu untuk hal-hal positif
- g. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan.

Organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

- 1) Organisasi menyediakan informasi tentang pekerjaan

5. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya memiliki beberapa fungsi diantaranya :

- a. Penentu batas-batas, maksudnya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memuat rasa identitas anggota organisasi.
- c. Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu.
- d. Meningkatkan kestabilan sistem sosial, kultur adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
- e. Kultur mendefinisikan aturan main, yang maksudnya beberapa aturan yang tidak terlihat tercermin dalam budaya yang dipegang.

2.2.4 Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan kerja

Menurut Suma'mur (2001) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang berkerja di perusahaan yang bersangkutan. Kemudian menurut Mondy (2008) keselamatan kerja adalah hal yang mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengertian lain mengenai keselamatan kerja disampaikan oleh Mangkunegara (2013) bahwa Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

2. Dukungan Program Keselamatan Kerja

Ada 6 alasan sebagai dukungan perlunya memperhatikan keselamatan kerja menurut Mondy (2008) diantaranya :

a. Kerugian pribadi

Luka fisik dan penderitaan mental yang berhubungan dengan cedera selalu dirasa tidak menyenangkan bahkan bisa bersifat traumatis bagi karyawan

b. Kerugian finansial bagi orang yang cedera

Sebagian besar karyawan dilindungi oleh rancangan asuransi perusahaan atau asuransi pribadi. Namun sebuah cedera bisa menimbulkan kerugian finansial yang tidak ditanggung oleh asuransi.

c. Kehilangan produktifitas

Ketika seorang karyawan cedera, perusahaan akan kehilangan produktifitas. Selain kerugian yang nampak, ada juga biaya tersembunyi contohnya pelatihan tambahan sebagai dampak cedera

d. Premi asuransi yang lebih tinggi

Premi asuransi untuk ganti rugi karyawan didasarkan pada riwayat klaim asuransi karyawan yang bersangkutan

e. Kemungkinan hukuman penjara

Sejak pengesahan safety and healthy act, pelanggaran yang disengaja dan terus-menerus atas ketentuan keselamatan bisa menimbulkan hukuman yang serius bagi pemberi kerja

f. Tanggung jawab social

Banyak eksekutif merasa bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan karyawannya.

3. Indikator Keselamatan Kerja

- a. Tempat Kerja : indikator tempat kerja meliputi lingkungan kerja yang bersih dan terawatt, penerangan yang cukup memadai, tingkat kebisingan dan ventilasi.
- b. Lingkungan sekitar tempat kerja : indikator lingkungan sekitar tempat kerja meliputi benda berbahaya di sekitar tempat kerja, dapur/ kamar mandi yang licin, karpet yang sobek/ rusak (menyebabkan tersandung), terdapat tumpuan tangan di tangga, terdapat lubang di lantai/rusak
- c. Informasi kedaruratan : indikator informasi kedaruratan meliputi pelatihan prosedur kedaruratan, prosedur evakuasi kebakaran, peringatan di tempat berbahaya, poster kesehatan/keselamatan kerja, persediaan P3K dan fasilitas pemadam kebakaran.
- d. Pencegahan kebakaran : indikator pencegahan kebakaran meliputi pengamanan bahan yang mudah terbakar, pelatihan penggunaan fire extinguisher, pemeriksaan fire extinguisher secara berkala dan alarm kebakaran.
- e. Jalur keluar darurat : indikator jalur keluar darurat meliputi petunjuk keluar, jumlah pintu keluar, pintu keluar mudah ditemukan, dan penanganan saat ada penyanderaan.
- f. Sistem listrik : indikator dalam system listrik diantaranya keamanan kabel, pengamanan ruangan bertegangan tinggi, kondisi kabel, dan peralatan elektronik berstandar nasional.
- g. Penyimpanan barang : indikator pada poin penunpunan diantaranya tempat penyimpanan yang aman dan menghindari barang jatuh di tempat penyimpanan.

2.2.5 Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan kerja

Menurut mondy (2008) kesehatan kerja adalah hal yang mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosiaonal. Pengertian lain mengenai kesehatan kerja disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2002) bahwa kondisi umum dari kesejahteraan fisik, mental dan emosional. Pengertian terakhir menurut Mangkunegara (2010) kesehatan kerja adalah keadaan yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Beberapa penyebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai.

2. Masalah Kesehatan di Tempat Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai masalah kesehatan di tempat kerja antara lain :

1. Program Kebugaran

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

2. Program Bantuan Karyawan

Suatu metode yang banyak digunakan perusahaan untuk menghadapi persoalan kesehatan karyawan adalah dengan menggunakan program bantuan karyawan. Program ini menolong karyawan untuk konsultasi masalah

emosional, fisik, atau masalah pribadi lainnya. Beberapa poin penting dalam program bantuan karyawan diantaranya : Pendidikan kesehatan, Bantuan untuk pemberhentian/pemindahan, Konseling karier, Jalur cepat untuk krisis 24 jam, kelompok pendukung untuk pendidikan AIDS, konsultasi pemeriksaan resiko kesehatan, Konsultasi keuangan, konsultasi pension, Konsultasi hukum, Program penyalahgunaan alkohol, konseling untuk problem keluarga, konseling untuk gangguan mental dan pelarangan merokok.

3. Kejahatan di tempat kerja

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

4. Audit Keamanan

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

5. Akses yang terkontrol

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

6. **Pemeriksaan dan seleksi karyawan**

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

7. **Anggota petugas keamanan**

2.2.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Smith dkk (1969 dalam Luthans 1998), kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Pengertian lain disampaikan oleh Keith dan Davis (1985 dalam Mangkunegara 2013) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

2. Keinginan Pegawai Dalam Suatu Organisasi

Menurut Davis (1996 dalam Sinambela 2012), terdapat lima keinginan pegawai dalam suatu organisasi yaitu :

- a. Keadilan dalam karir, pegawai menginginkan sistem promosi yang adil dan kesempatan yang sama pula.

- b. Perhatian supervisor, pekerjaan menginginkan supervisor mereka secara aktif membantu membangun karir dan menyediakan waktu untuk membahas kinerja mereka.
- c. Pengetahun tentang kesempatan, pegawai berharap dan mengetahui kemajuan kesempatan karir mereka.
- d. Minat pegawai, pegawai menginginkan perbedaan jumlah informasi dan yang dapat meningkatkan minat mereka.
- e. Kepuasan akan karir, pegawai mengharapkan karir dipengaruhi oleh umur dan jenis pekerjaan mereka serta tingkat perbedaan yang mereka miliki.

3. Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

- a. Faktor yang menyebabkan ketidakpuasan diantaranya kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, berhubungan dengan supervisor, kondisi kerja, upah, status, dan keamanan.
- b. Faktor yang cenderung menyebabkan kepuasan diantaranya prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan.

4. Indikator Kepuasan Kerja

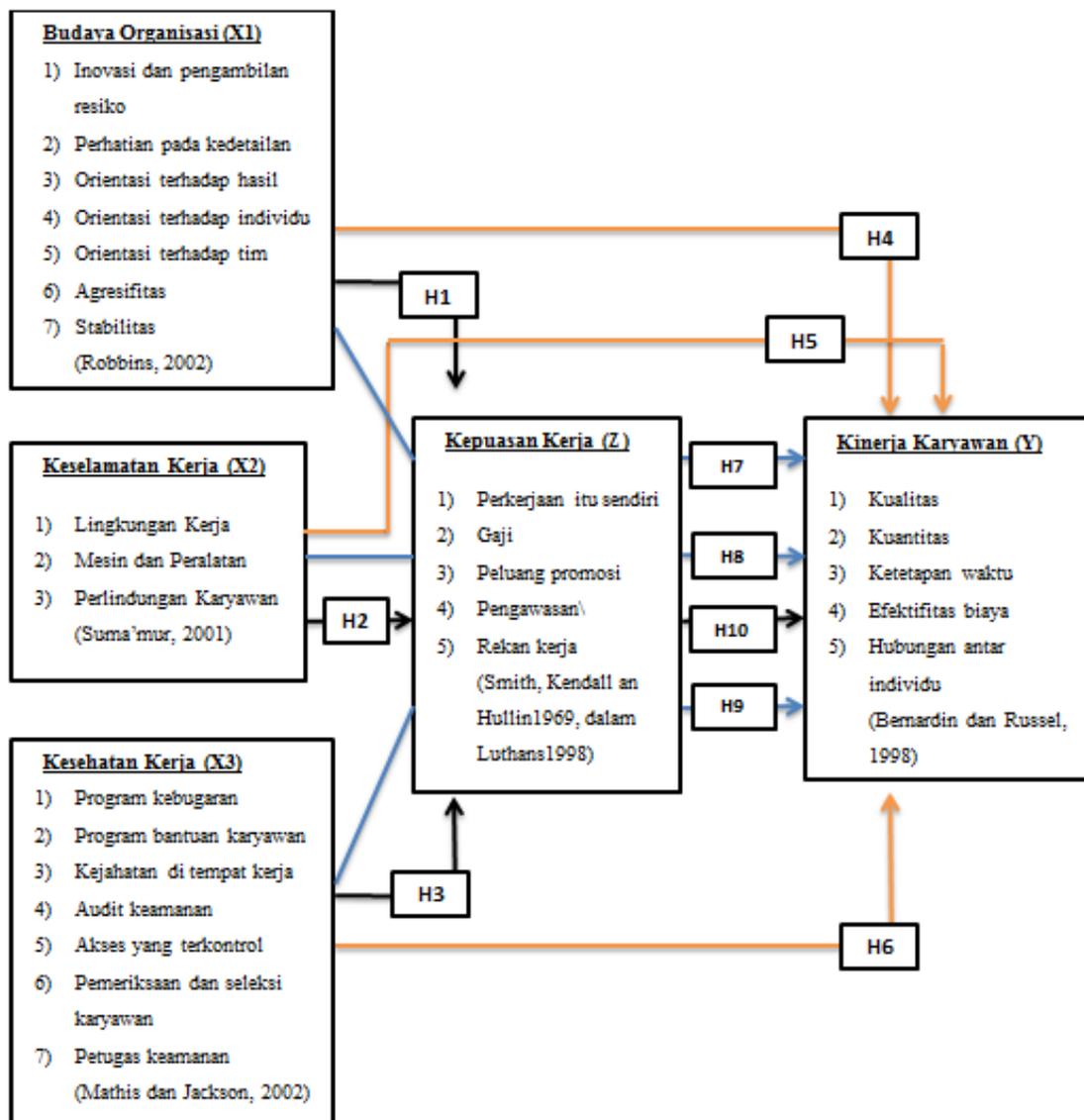
Indikator kepuasan kerja menurut Smith dkk (1996 dalam Luthans 1998) meliputi:

- 1. Pekerjaan itu sendiri
 - a. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab lebih besar
 - b. Kesempatan untuk belajar
 - c. Menyediakan individu dengan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan
- 2. Gaji/Upah

- a. Pemberian gaji/upah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan
 - b. Pemberian gaji/upah disesuaikan dengan kemampuan karyawan
 - c. Keadilan dalam pemberian gaji/upah
 - d. Gaji yang diberikan sesuai dengan standar
3. Peluang Promosi
 - a. Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.
 - b. Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan.
4. Pengawasan
 - a. Dukungan dari atasan
 - b. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan pada saat kerja
 - c. Pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan
5. Rekan Kerja
 - a. Dukungan dari rekan kerja
 - b. Kekeluargaan terjalin dengan baik di tempat kerja
 - c. Ada bantuan dari sesama rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2003), kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan dielaborasi secara logis antarvariabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan survei literatur. Dalam penelitian ini, kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran tersebut bersumber dari beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

- X1-Z : Rawashdeh dkk (2015), Belias dkk (2015), Asiedu (2015), Khuzaeni (2013), Syahrums dkk (2016) Indrasari (2017)
- X1-Y : Wambugu (2014), Uddin dkk (2013), Khuzaeni (2013), Syahrums dkk (2016) Indrasari (2017)

- c. X2-Z : Sembe dan Ayuo (2017), Ali (2014), Gupta dan Upadhyay (2012) Yusuf (2012)
- d. X2-Y : Dwomoh dkk (2013), U dan Tom (2016), Yusuf (2012)
- e. X3-Z : Sembe dan Ayuo (2017), Ali (2014), Yusuf (2012)
- f. X3-Y : Dwomoh dkk (2013), U dan Tom (2016), Yusuf (2012)
- g. Z-Y : Khuzaeni (2013), Fadlallh (2017), Indrasari (2017), Syahrums dkk (2016), Wibowo dan Utomo (2016), Tengilimoglu dkk (2016)
- h. X1-Z-Y : Indrasari (2017), Khuzaeni (2013), Syahrums (2016)
- i. X2-Z-Y : Yusuf dkk (2012), Telingimoglu dkk (2016), Ahmad dkk (2017), Wibowo dan Utomo (2016)
- j. X3-Z-Y : Yusuf dkk (2012), Telingimoglu dkk (2016), Wibowo dan Utomo (2016)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (1993), hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013), hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dasar dari pembentukan hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja

Hipotesis ini didasari dari beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rawashdeh dkk (2015) yang mana dalam penelitiannya

berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan di bidang perbankan yang dilakukan oleh Belias dkk (2015) dan Shiedu (2015) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Khuzaeni (2013), Syahrudin dkk (2016), dan Indrasani (2017) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kepuasan kerja.

H1 : Terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kepuasan kerja.

2.4.2. Pengaruh Keselamatan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Ayu (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian lain yang memiliki hasil serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Ali (2014). Penelitian yang dilakukan di sektor universitas tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay (2012) dan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana penelitian mereka juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dari keselamatan kerja pada kesehatan kerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

2.4.3. Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Hipotesis ini didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yaitu Sembe dan Ayuo (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian lain yang memiliki hasil serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Ali (2014). Penelitian yang dilakukan di sektor universitas tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari kesehatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana penelitian mereka juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dari kesehatan kerja pada kesehatan kerja. Kemudian penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2017) yang juga menyebutkan adanya pengaruh positif dari kesehatan kerja pada kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

H3 : Terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kepuasan kerja.

2.4.4. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) adalah penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja. Penelitian lain di bidang telekomunikasi yang dilakukan oleh Uddin dkk (2013) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja. Hasil penelitian lain yang serupa adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh Syahrums dkk (2016), Khuzaeni (2013), dan Indrasani (2017) dimana mereka juga menyebutkan adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja. Dari beberapa penelitian yang telah

disebutkan maka muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja.

H4: Terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja.

2.4.5. Pengaruh Keselamatan Kerja Pada Kinerja

Penelitian terdahulu yang menyebutkan adanya pengaruh keselamatan kerja pada kinerja diantaranya adalah penelitian Dwomoh (2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh U dan Tom (2016) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh keselamatan kerja pada kinerja, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016) yang juga menunjukkan adanya pengaruh keselamatan kerja pada kinerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja.

H5: Terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja

2.4.6. Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Penelitian terdahulu yang mendukung adanya pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh (2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh U dan Tom (2016) di Nigeria juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu adanya pengaruh kesehatan kerja pada kinerja. Penelitian lain dilakukan di sektor industri semen oleh Yusuf dkk (2012) dan menyebutkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif pada kinerja. Dari

beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja.

H6 : Terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja

2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallh (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja pada kinerja. Penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja juga disampaikan oleh beberapa peneliti diantaranya Khuzaeni (2013), Indrasari (2017), Syahrudin (2016), Wibowo dan Utomo (2016) dan Khuzaeni (2013) dimana semua hasil dari penelitian mereka mendukung hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja.

H7 : Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja

2.4.8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk mendukung hipotesis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Indrasani (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin (2016) dalam penelitiannya yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makassar. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Khuzaeni (2013) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi

pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka munculah hipotesis terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H 8 : Terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2.4.9 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2017) dimana penelitian tersebut dilakukan di lingkungan universitas, dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana dia menyebutkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kemudian penelitian lain yang mendukung hasil tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016). Telingimoglu (2016) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka munculah hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H 9 : Terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2.4.10. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

adalah penelitian Ahmad dkk (2017) dimana penelitian tersebut dilakukan di lingkungan universitas, dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana dia menyebutkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kemudian penelitian lain yang mendukung hasil tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016). Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka munculah hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H 10 : Terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, ada beberapa pendekatan yang dapat dipakai. Menurut Arikunto (2002), terdapat dua jenis metode yang digunakan yaitu, metode kuantitatif dan metode kualitatif. Untuk penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kuncoro (2007) bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi dimana pendekatan ini berangkat dari data.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SMK N 1 Bawang. SMK Negeri 1 Bawang berdiri sejak 14 Agustus 1965 dengan nama SMEAN Banjarnegara yang kemudian berganti nama menjadi SMK N 1 Bawang pada 7 Maret 1997. Terletak di Jalan Raya Pucang No. 132, pucang, banjarnegara SMK N 1 Bawang memiliki 8 jurusan diantaranya Busana Butik, Tata Niaga, Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Rekayasa Perangkat Lunak, Teknik Komputer dan jaringan, Budi Daya Perikanan dan Mekatronika. SMK N 1 Bawang memiliki 114 guru dengan siswa lebih dari 2000. Sekolah ini memiliki banyak prestasi baik provinsi maupun nasional. SMK N 1 Bawang memiliki 24 program ekstra kulikuler yang menjadipusat pengembangan bakat siswa.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Cresswell (2007), variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Pendapat

lain dikemukakan oleh Sugiyono (2007) yang menyebutkan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, ada beberapa jenis variabel yang digunakan diantaranya :

3.3.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat . kemudian menurut Sekaran dan Bougie (2013), variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negative. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dimaksud adalah budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

3.3.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2014), variabel dependen sering disebut juga dengan variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pendapat lain mengenai variabel dependen dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013), mereka menyebutkan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan.

3.3.3 Variabel *Intervening*

Menurut Sugiyono (2007) variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, variabel *intervening* yang dimaksud adalah kepuasan kerja.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional variabel kinerja karyawan mengacu pada pengertian dari Bernardin dan Russell (1998) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Bernardin dan Russell (1998) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

1. *Quality* (Kualitas)

Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Indikator kualitatif terdiri dari 3 item pernyataan diantaranya Hasil pekerjaan sesuai dengan standar kerja organisasi, memaksimalkan kemampuan dalam bekerja, Laporan hasil kerja dievaluasi secara rutin, Kecermatan dan ketelitian dalam bekerja.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Indikator

kuantitas terdiri dari 3 item pernyataan diantaranya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, Karyawan dapat memenuhi tugas yang ditanggungnya sesuai dengan harapan organisasi, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditanggungnya sesuai dengan prosedur yang ada.

3. *Timeliness* (Ketepatan waktu)

Merupakan tingkatan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Dalam indikator ketepatan waktu terdapat 4 item pernyataan diantaranya pekerjaan yang ditanggung dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan, kesesuaian dalam menggunakan waktu saat bekerja, Penggunaan waktu istirahat yang tepat, ketepatan jam hadir dan pulang.

4. *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya)

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. Indikator efektifitas biaya diwakili 2 pernyataan diantaranya kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kemampuan untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja.

5. *Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan)

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara

karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan. Indikator hubungan antar perseorangan diwakili 4 pernyataan diantaranya dukungan antara rekan kerja, menghargai hasil kerja sesama rekan kerja, atasan menghargai hasil kerja dari karyawan dan dapat bekerja sama antar kelompok kerja.

3.4.2 Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robbins (2002) menjelaskan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dimensi-dimensi budaya yang digunakan dalam variabel budaya organisasi menurut Robbins (2002) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Indikator ini diwakilkan 3 pernyataan diantaranya karyawan diberi kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru, karyawan diberi dukungan untuk mengambil keputusan dan karyawan berani mengambil resiko dalam tanggung jawabnya.
2. Perhatian untuk detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Indikator ini diwakilkan dengan 4 pernyataan yaitu karyawan mampu bekerja tepat waktu, kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan mampu menganalisis setiap pekerjaan dengan rinci dan hasil kerja karyawan dapat dijelaskan secara rinci kepada pimpinan.
3. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut. Indikator ini diwakilkan 4

pernyataan diantaranya karyawan dapat memenuhi target pekerjaannya, berfokus pada target yang akan ditetapkan, bekerja secara optimal bagi organisasi, dan pimpinan memonitor kinerja karyawan

4. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi. Indikator ini diwakilkan 3 pernyataan diantaranya terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, terciptanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, dan organisasi memberikan tunjangan kinerja kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
5. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan. Indikator ini diwakilkan 3 pernyataan diantaranya karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok, koordinasi berjalan dengan baik antar kelompok, dan kebersamaan antar anggota tim terjalin dengan baik.
6. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai. Indikator ini diwakilkan 5 pernyataan diantaranya setiap karyawan memiliki target yang jelas, karyawan memiliki semangat bekerja keras, karyawan mampu memberikan prestasi kerja, karyawan berkompetisi untuk berkinerja maksimal dan memanfaatkan waktu untuk hal-hal positif.
7. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan. Indikator ini diwakilkan 2 pernyataan diantaranya organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan organisasi menyediakan informasi tentang pekerjaan

3.4.3 Keselamatan Kerja (X2)

Menurut Suma'mur (2001) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang berkerja di perusahaan yang bersangkutan. Indikator keselamatan kerja menurut Suma'mur 2001 adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja mengacu pada poin-poin yang berkaitan dengan keadaan tempat kerja dan lingkungannya. Indikator ini akan dipecah menjadi 15 pernyataan diantaranya lingkungan yang bersih, kondisi lantai, karpet, pintu, petunjuk, dan beberapa hal lain yang menjadi bagian penting dalam terciptanya lingkungan kerja yang baik.

2. Mesin dan peralatan

Indikator mesin dan peralatan mendeskripsikan keadaan mesin dan peralatan yang digunakan dalam aktifitas produksi. Dalam indikator ini akan dipecah menjadi 6 pernyataan diantaranya kondisi kabel, ruangan listrik, peralatan elektronik, dan ruang penyimpanan.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan menuju pada poin dimana organisasi menempatkan karyawan sebagai asset berharga yang layak dilindungi dalam aktifitasnya. Beberapa poin dalam perlindungan karyawan diantaranya penggunaan bahan untuk proses produksi yang aman, terdapat SOP yang jelas dan fasilitas asuransi untuk karyawan.

3.4.4 Kesehatan Kerja (X3)

Menurut Mathis dan Jackson (2002) beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai masalah kesehatan di tempat kerja antara lain :

1. Program Kebugaran

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

2. Program Bantuan Karyawan

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

3. Kejahatan di tempat kerja

Kejahatan di tempat kerja dapat dilakukan oleh rekan kerja atau mantan karyawan. Beberapa tanda kejahatan di tempat kerja diantaranya : ancaman

verbal, menyalahkan orang lain, konflik dengan orang lain, intimidasi, marah karena hal-hal sepele, dan perubahan perilaku

4. Audit Keamanan

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

5. Akses yang terkontrol

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

6. Pemeriksaan dan seleksi karyawan

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

7. Anggota petugas keamanan

3.4.5 Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1969 dalam Luthans 1998), kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1996 dalam Luthans 1998) meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri. Indikator ini terdiri dari 3 item pernyataan diantaranya kesempatan untuk menerima tanggung jawab lebih besar, kesempatan untuk belajar dan menyediakan individu dengan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan.
2. Gaji/Upah. Indikator ini terdiri dari 4 item pernyataan diantaranya pemberian gaji/upah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pemberian gaji/upah disesuaikan dengan kemampuan karyawan, keadilan dalam pemberian gaji/upah dan gaji yang diberikan sesuai dengan standar
3. Peluang Promosi. Indikator ini terdiri dari 2 item pernyataan diantaranya keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan dan kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan.
4. Pengawasan. Indikator ini terdiri dari 3 item pernyataan diantaranya dukungan dari atasan, kemampuan atasan untuk memberikan bantuan pada saat kerja, pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan
5. Rekan Kerja. Indikator ini terdiri dari 3 item pernyataan diantaranya dukungan dari rekan kerja, kekeluargaan terjalin dengan baik di tempat kerja dan ada bantuan dari sesama rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Arikunto (1993), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.

Sedangkan menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat lain menyebutkan mengenai populasi yaitu Sekaran dan Bougie (2013), Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini, populasinya mencakup semua guru yang berkerja di SMK Negeri 1 Bawang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Pendapat lain disampaikan oleh Arikunto (1993), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh guru SMK N 1 Bawang dengan jumlah 114.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran (2006) Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sample adalah sensus. Sensus adalah investigasi dari semua elemen individu sehingga membentuk populasi (Zickmund dkk, 2009)

3.6 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pendapat lain disampaikan

oleh Sekaran dan Bougie (2013), bahwa data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan studi spesifik. Dalam penelitian ini, data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh dari guru SMK N 1 Bawang.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Pendapat lain disampaikan oleh Sekaran dan Bougie (2013) bahwa Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder yang dimaksud adalah data-data sekolah yang diambil dari internet dan dokumen sekolah.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang diperoleh adalah data yang berasal dari guru SMK N 1 Bawang. Dalam kuesioner yang disebarkan, pertanyaan diukur menggunakan skala likert. Sugiyono (2014), skala likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pendapat lain mengenai skala likert yaitu skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada 5 (lima) titik skala (Sekaran dan Bougiie, 2013). Keterangan mengenai skala likert adalah sebagai berikut :

1 : STS (Sangat Tidak Setuju)

2 : TS (Tidak Setuju)

3 : R (Ragu)

4 : S (Setuju)

5 : SS (Sangat Setuju)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014), sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pendapat lain menurut Arikunto (1993) bahwa uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1993). Penelitian ini menggunakan metode uji

reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujiannya, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan *reliable* (Sugiyono, 2007)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Dasar analisis untuk pengujian ini sebagai berikut :

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

3. Uji Multikolinearitas

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

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

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

1. Regresi Model I

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

2. Regresi Model II

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

3. Regresi Model III

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

3.8.3 Uji Hipotesis

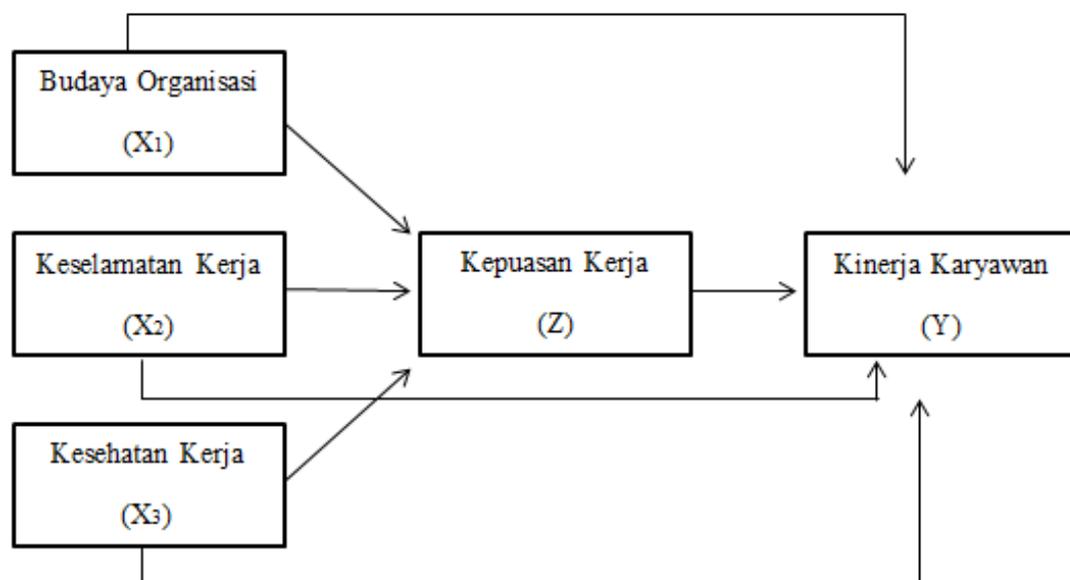
1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

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

menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2007)

3.8.4. Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2013), untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). 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. Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis akan menganalisa dan membahas mengenai data yang telah diperoleh. Analisa dimulai dari analisis deskriptif kemudian analisa kuantitatif yang akan membahas hasil dari penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan teknik sensus. Kuesioner disebarkan pada semua guru dengan jumlah 114. Dari total kuesioner yang disebarkan, hanya kembali sebanyak 103 atau dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebarkan	114	100%
2.	Jumlah kuesioner yang kembali	103	90,4%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	11	9,6%

Sumber : Kuesioner yang diolah 2018

Dalam kuesioner yang disebarkan terdapat 103 pertanyaan. Distribusi pertanyaan tiap variabel yaitu 24 pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, 24 pertanyaan untuk kesehatan kerja, 24 pertanyaan untuk keselamatan kerja, 14 pertanyaan untuk kepuasan kerja dan 17 pertanyaan untuk variabel kinerja. Distribusi pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi pertanyaan berdasar variabel

No	Variabel	Jumlah
1.	Budaya organisasi	24
2.	Keselamatan kerja	24
3.	Kesehatan kerja	24
4.	Kepuasan kerja	14

5.	kinerja	17
	Total Pertanyaan	103

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Dari data yang telah diperoleh, kemudian data mengaami proses *coding* dan ditabulasikan. Data yang sudah siap kemudian diolah menggunakan SPSS 23.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Peneitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut sehingga menunjukkan sebenarnya. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid Azwar (2009). Pengujian lain juga dapat dilakukan dengan manilai r-tabel dan r-hitung. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pertanyaan atau pernyataan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya apabila rhitung lebih kecil dari rtabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid/gugur. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Saya mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru	0,439	0,103	Valid
2.	Saya mendapat kesempatan untuk ikut mengambil	0,490	0,103	Valid

	keputusan			
3.	Saya berani mengambil resiko dalam tanggung jawab	0,389	0,103	Valid
4.	Saya cermat dalam menyelesaikan pekerjaan	0,557	0,103	Valid
5.	Saya mampu menganalisis setiap pekerjaan dengan detail	0,449	0,103	Valid
6.	Hasil kerja saya dapat dijelaskan secara rinci dan dipertanggungjawabkan pada atasan saya	0,432	0,103	Valid
7.	Hasil kerja saya dapat dipertanggungjawabkan pada atasan saya	0,663	0,103	Valid
8.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan saya	0,502	0,103	Valid
9.	Saya fokus pada target pekerjaan yang akan dituju	0,637	0,103	Valid
10.	Saya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi	0,500	0,103	Valid
11.	Atasan memonitor kinerja saya	0,564	0,103	Valid
12.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0,361	0,103	Valid
13.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	0,412	0,103	Valid
14.	Organisasi memberikan bonus kepada saya atas pekerjaan yang telah diselesaikan.	0,473	0,103	Valid
15.	Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok	0,249	0,103	Valid
16.	Koordinasi terjalin dengan baik antar kelompok	0,514	0,103	Valid
17.	Kebersamaan antar kelompok terjalin dengan baik	0,625	0,103	Valid
18.	Saya memiliki target kerja yang jelas	0,614	0,103	Valid
19.	Saya Memiliki semangat kerja dalam bekerja	0,521	0,103	Valid
20.	Saya berkontribusi pada organisasi secara maksimal dilihat dari prestasi kerja saya	0,596	0,103	Valid
21.	Saya berkompetisi untuk berkinerja secara maksimal	0,554	0,103	Valid

22.	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif	0,514	0,103	Valid
23.	Organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,592	0,103	Valid
24.	Organisasi menyediakan informasi-informasi terkait dengan pekerjaan	0,562	0,103	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel Budaya organisasi, terdapat 1 sampai dengan 24 pernyataan untuk variabel kinerja (X1), semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.4 Analisis Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja

N0	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	lingkungan kerja bersih dan terawat	0,384	0,103	Valid
2.	Penerangan di tempat kerja memadai	0,392	0,103	Valid
3.	Terdapat ventilasi di setiap ruangan	0,391	0,103	Valid
4.	Lantai dapur/kamar mandi yang licin	0,393	0,103	Valid
5.	Karpet yang sobek/ bisa menyebabkan tersandung	0,421	0,103	Valid
6.	Tumpuan tangan di tangga untuk pegangan	0,381	0,103	Valid
7.	Terdapat lubang di lantai kelas/ lorong	0,228	0,103	Valid
8.	Peringatan di tempat berbahaya (awas lantai licin dll.)	0,441	0,103	Valid
9.	Poster kesehatan/keselamatan kerja	0,551	0,103	Valid
10.	Persediaan obat-obatan atau kotak P3K	0,409	0,103	Valid
11.	Fasilitas pemadam kebakaran (air/fire extinguisher : alat pemadam kebakaran)	0,412	0,103	Valid
12.	Terdapat petunjuk arah keluar gedung	0,606	0,103	Valid
13.	Jumlah pintu keluar memadai jika terjadi keadaan darurat	0,584	0,103	Valid
14.	Pintu keluar mudah ditemukan	0,513	0,103	Valid

15.	Pintu keluar bisa diterobos saat ada penyanderaan dalam gedung	0,584	0,103	Valid
16.	Kabel memiliki kualitas yang bagus/strandar	0,554	0,103	Valid
17.	Ruangan dengan listrik bertegangan tinggi tidak bisa diakses sembarang orang	0,611	0,103	Valid
18.	Kabel dalam kondisi baik/tidak terkelupas	0,539	0,103	Valid
19.	Peralatan elektronik berstandar nasional	0,647	0,103	Valid
20.	Tempat penyimpanan barang/gudang dapat menyimpan barang dengan baik	0,499	0,103	Valid
21.	Tempat penyimpanan barang di ketinggian tidak menyebabkab bahaya seperti barang jatuh dll.	0,620	0,103	Valid
22.	Bahan yang mudah terbakar diletakan ditempat yang tepat/aman	0,539	0,103	Valid
23.	Terdapat SOP yang jelas untuk pekerjaan	0,626	0,103	Valid
24.	Sekolah memfasilitasi asuransi untuk guru	0,508	0,103	Valid

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel Keselamatan kerja, terdapat 1 sampai dengan 24 pernyataan untuk variabel kinerja (X2), semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel keselamatan karyawan.

Tabel 4.5 Analisis Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Terdapat fasilitas pemeriksaan kesehatan seperti berat badan/tekanan darah di sekolah	0,584	0,103	Valid
2.	Terdapat program kebugaran/olahraga di sekolah	0,540	0,103	Valid
3.	Terdapat Program pelatihan ketrampilan perolongan pertama	0,598	0,103	Valid
4.	Terdapat Sosialisasi kesehatan di sekolah	0,592	0,103	Valid

5.	Sekolah mengadakan konseling karir	0,593	0,103	Valid
6.	Sekolah mendukung pendidikan mengenai AIDS	0,506	0,103	Valid
7.	Sekolah menyelenggarakan konsultasi resiko kesehatan	0,572	0,103	Valid
8.	Sekolah mengadakan program kesadaran penyalahgunaan alkohol	0,657	0,103	Valid
9.	Sekolah mengadakan konseling masalah keluarga	0,626	0,103	Valid
10.	Sekolah mendukung larangan merokok di sembarang tempat	0,506	0,103	Valid
11.	Saya Pernah mengalami ancaman verbal di tempat kerja	0,289	0,103	Valid
12.	Rekan kerja saya sering menyalahkan orang lain	0,271	0,103	Valid
13.	Rekan kerja saya sering menimbulkan konflik	0,428	0,103	Valid
14.	Saya Merasa terintimidasi bekerja di sini	0,327	0,103	Valid
15.	Rekan kerja saya marah karena hal-hal sepele	0,343	0,103	Valid
16.	Ada perubahan perilaku rekan kerja yang mengarah pada kejahatan	0,093	0,103	Tidak Valid
17.	Terdapat kamera pengawas di sekolah	0,672	0,103	Valid
18.	Petugas keamanan di sekolah memadai	0,646	0,103	Valid
19.	Terdapat Program pelatihan ketrampilan perolongan pertama	0,585	0,103	Valid
20.	Setiap guru memiliki kartu identitas	0,465	0,103	Valid
21.	Adanya tindak endisiplinan untuk pelanggaran keamanan (pencurian/kekerasan)	0,248	0,103	Valid
22.	Tidak semua orang bisa masuk kedalam sekolah	0,217	0,103	Valid
23.	Guru yang berkerja dipastikan tidak memiliki catatan kriminal	0,408	0,103	Valid
24.	Petugas keamanan melaksanakan tugasnya dengan baik	0,336	0,103	Valid

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel Kesehatan kerja, terdapat 1 sampai dengan 24 pernyataan untuk variabel kinerja (X3), semuanya teruji valid kecuali poin pertanyaan 16, terbukti dengan (rhitung > rtabel) sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kesehatan kerja karyawan.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r-hitung	t-tabel	Keterangan
1.	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	0,552	0,103	Valid
2.	Saya mampu diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	0,523	0,103	Valid
3.	Organisasi menyediakan individu dengan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan	0,551	0,103	Valid
4.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan	0,584	0,103	Valid
5.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	0,656	0,103	Valid
6.	Gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Miminum Regional (UMR)	0,502	0,103	Valid
7.	Terdapat Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan	0,631	0,103	Valid
8.	Terdapat Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan	0,702	0,103	Valid
9.	Saya mendapat dukungan penuh dari atasan	0,661	0,103	Valid
10.	Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja	0,687	0,103	Valid
11.	Atasan mengawasi kinerja saya	0,280	0,103	Valid
12.	Saya mampu mendapat dukungan dari sesama rekan kerja	0,557	0,103	Valid
13.	Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	0,612	0,103	Valid
14.	Rekan kerja senantiasa memberi bantuan ketika saya mengalami kesullitan	0,571	0,103	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel Kepuasan kerja, terdapat 1 sampai dengan 24 pernyataan untuk variabel kinerja (Z), semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel Kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.7 Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	t-hitung	t-tabel	Keterangan
1.	Saya memaksimalkan kemampuan saya dalam bekerja	0,358	0,103	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	0,495	0,103	Valid
3.	Hasil kerja saya dievaluasi secara rutin	0,523	0,103	Valid
4.	Saya cermat dan teliti dalam bekerja	0,527	0,103	Valid
5.	Saya mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan sebelumnya	0,533	0,103	Valid
6.	Saya mampu bekerja memenuhi harapan organisasi	0,427	0,103	Valid
7.	Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	0,339	0,103	Valid
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0,521	0,103	Valid
9.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	0,478	0,103	Valid
10.	Saya pulang tepat pada waktunya	0,540	0,103	Valid
11.	Saya mampu menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0,526	0,103	Valid
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,421	0,103	Valid
13.	Saya mampu untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja	0,447	0,103	Valid
14.	Rekan kerja saya memberikan dukungan sehingga memudahkan dalam bekerja	0,519	0,103	Valid
15.	Atasan saya menghargai hasil kerja saya	0,487	0,103	Valid
16.	Saya menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	0,507	0,103	Valid
17.	Saya mampu untuk bekerja sama dalam kelompok dengan baik	0,495	0,103	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel Kepuasan kerja, terdapat 1 sampai dengan 17 pernyataan untuk variabel kinerja (Z), semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel Kepuasan kerja karyawan.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah instrumen cukup dapat dipercaya atau tidak jika dijadikan sebagai alat pengumpul data. Menurut Arikunto (1993) Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari tingkat signifikansi ($> 0,6$), maka jawaban dari para responden pada kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur dinilai atau dinyatakan reliabel. Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan jika instrumen yang digunakan mampu menghasilkan data yang hampir sama dalam waktu yang berbeda. Selanjutnya atas dasar analisis butir dan uji keandalan yang diperoleh, maka butir-butir yang dinyatakan sah dan andal ditetapkan sebagai alat ukur penelitian. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.8 Analisis Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,867	Reliabel

2.	Keselamatan Kerja	0.866	Reliabel
3.	Kesehatan Kerja	0,847	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,844	Reliabel
5.	Kinerja	0,789	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk lima variabel yang diuji, memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Analisa Deskriptif

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

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

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

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-Laki	39	37,86 %
2.	Wanita	64	62,14%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Dari tabel diatas, dapat kita lihat karakteristik responden dimana mayoritas responden adalah wanita dengan jumlah 64 orang atau 62,14% kemudian diikuti laki-laki dengan jumlah 39 atau sebesar 37,86%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase
1.	20-35 Tahun	40	38,8%
2.	36-50 Tahun	54	52,4%
3.	51-65 Tahun	9	8,8%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas umur responden adalah 36-50 tahun dengan jumlah 54 atau sekitar 52,4%, diikuti dengan usia selanjutnya yaitu 20-35 tahun dengan jumlah 40 orang atau sekitar 38,8 persen dan yang terakhir berada pada umur 51-65 tahun dengan jumlah 9 orang atau sekitar 8,8 persen.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	<5 tahun	32	31,1%
2.	6-10 tahun	46	44,6%
3.	11-15 tahun	19	18,5%
4.	16-20 tahun	5	4,6%
5.	>20 tahun	1	0,1%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa mayoritas masa kerja responden adalah 6-10 tahun dengan jumlah 46 atau sekitar 44,6%. Jumlah

selanjutnya diikuti masa kerja selama kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sekitar 31,1%. Jumlah selanjutnya adalah 19 orang atau sekitar 18,5% yang mewakili masa kerja 11-15 tahun, kemudian 5 orang atau sekitar 4,6% yang mewakili masa kerja 16-20 tahun dan yang terakhir 1 orang atau 0,1% yang mewakili masa kerja lebih dari 20 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	S1	95	87,4%
2.	S2	8	7,6%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa mayoritas guru memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 95 orang atau sekitar 87,4%, kemudian diikuti guru dengan tingkat pendidikan S2 sejumlah 8 orang atau sekitar 7,6 %.. dari karakteristik responden yang telah disajikan, berikut adalah rekapitulasi responden mayoritas dalam penelitian.

Table 4.13 Data Demografi Paling Dominan

No	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Prosentase
1.	Jenis kelamin	Perempuan	64	62,14%
2.	Uisia	36-50 tahun	54	52,4%
3.	Masa Kerja	6-10 Tahun	46	44,6%
4	Tingkat Pendidikan	S1	95	87,4%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Tabel diatas menyajikan karakteristik responden dominan dalam penelitian dimana jenis kelamin yang dominan untuk responden dalam penelitian ini adalah perempuan, usia dominan adalah berisar dari 36-50 tahun,

kemudian masa kerja yang dominan adalah selama 6-10 tahun dan tingkat pendidikan yang dominan adalah S1 dengan jumlah 95 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban variabel yang dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur yang terdapat pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), Kesehatan Kerja (X_3) Kepuasan kerja (Z) dan kinerja (Y). Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pernyataan. Dengan berpedoman pada nilai terendah = 1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

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

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

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

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

Tabel 4.14 Kelompok Kategori

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

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Selain menganalisis kategori tiap item pertanyaan, penulis juga menganalisa rata-rata nilai tiap indikator. Rekapitulasi tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah ada indikator yang memiliki nilai sangat tinggi atau sangat

rendah, sehingga dapat menilai indikator mana yang paling berpengaruh dalam variabel yang dimaksud.

1. Variabel Budaya Organisasi

Analisis deskriptif variabel budaya organisasi dapat dilihat melalui table berikut :

Tabel 4.16. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X₁)

NO	PERNYATAAN	Kategori					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko								
1.	Saya mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru	0	0	14	69	20	4,06	Tinggi
2.	Saya mendapat kesempatan untuk ikut mengambil keputusan	0	1	17	74	11	3,92	Tinggi
3.	Saya berani mengambil resiko dalam tanggung jawab	0	0	10	70	23	4,13	Tinggi
Total		0	1	41	213	54	12,11	
Rata Rata							4,04	Tinggi
Indikator Perhatian Pada Keadilan								
4.	Saya cermat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	16	68	19	4,03	Tinggi
5.	Saya mampu menganalisis setiap pekerjaan dengan detail	0	0	25	67	11	3,86	Tinggi
6.	Hasil kerja saya dapat dijelaskan secara rinci	0	0	9	77	17	4,08	Tinggi
7.	Hasil kerja saya dapat dipertanggungjawabkan pada atasan saya	0	0	4	68	31	4,26	Sangat Tinggi
Total		0	0	54	280	78	16,23	
Rata Rata							4,06	Tinggi
Indikator Orientasi Terhadap Hasil								

8.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan saya	0	0	11	81	11	4	Tinggi
9.	Saya fokus pada target pekerjaan yang akan dituju	0	0	5	81	17	4,12	Tinggi
10.	Saya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi	0	0	16	64	23	4,07	Tinggi
11.	Atasan memonitor kinerja saya	0	3	23	61	16	3,87	Tinggi
Total		0	3	55	287	67	16,06	
Rata Rata							4,01	Tinggi
Indikator Orientasi Terhadap Individu								
12.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	0	5	65	33	4,27	Sangat Tinggi
13.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	0	0	8	69	26	4,17	Tinggi
14.	Organisasi memberikan bonus kepada saya atas pekerjaan yang telah diselesaikan.	0	8	31	45	19	3,73	Tinggi
Total		0	8	44	179	78	12,17	
Rata Rata							4,06	
Indikator Orientasi Terhadap Tim								
15.	Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok	4	7	17	66	9	3,67	Tinggi
16.	Koordinasi terjalin dengan baik antar kelompok	0	0	16	70	17	4,01	Tinggi
17.	Kebersamaan antar kelompok terjalin dengan baik	0	0	17	57	29	4,11	Tinggi
Total		4	7	50	193	55	11,78	
Rata Rata							3,93	Tinggi
Indikator Agresivitas								

18.	Saya memiliki target kerja yang jelas	0	0	10	74	19	4,09	Tinggi
19.	Saya Memiliki semangat kerja dalam bekerja	0	0	4	72	27	4,22	Sangat Tinggi
20.	Saya berkontribusi pada	0	0	11	72	20	4,09	Tinggi
21.	Saya berkompetisi untuk berkinerja secara maksimal	0	0	15	71	17	4,02	Tinggi
22.	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif	0	0	9	64	30	4,20	Sangat Tinggi
	Total	0	0	10	74	19	20,64	
	Rata Rata						4,12	Tinggi
	Indikator Stabilitas							
23.	Organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	11	67	25	4,14	Tinggi
24.	Organisasi menyediakan informasi-informasi terkait dengan pekerjaan	0	0	16	60	27	4,11	Tinggi
	Total	0	0	27	127	52	8,24	
	Rata Rata						4,12	Tinggi
	Rata rata total						4,05	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.17 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Budaya Organisasi (X₁)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko	0	1	41	213	54	309

Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko								
1.	lingkungan kerja bersih dan terawat	0	0	18	78	7	3,89	Tinggi
2.	Penerangan di tempat kerja memadai	0	0	15	72	16	4,01	Tinggi
3.	Terdapat ventilasi di setiap ruangan	0	0	25	58	20	3,95	Tinggi
4.	Lantai dapur/kamar mandi yang licin	0	0	12	66	25	4,13	Tinggi
5.	Karpet yang sobek/ bisa menyebabkan tersandung	0	0	12	74	17	4,05	Tinggi
6.	Tumpuan tangan di tangga untuk pegangan	0	0	14	65	24	4,10	Tinggi
7.	Terdapat lubang di lantai kelas/ lorong	0	0	30	57	16	3,86	Tinggi
8.	Peringatan di tempat berbahaya (awas lantai licin dll.)	2	4	24	54	19	3,88	Tinggi
9.	Poster kesehatan/keselamatan kerja	2	5	19	54	23	4,16	Tinggi
10.	Persediaan obat-obatan atau kotak P3K	0	0	12	63	28	4,11	Tinggi
11.	Fasilitas pemadam kebakaran (air/fire extinguisher : alat pemadam kebakaran)	0	2	11	64	26	4,19	Tinggi
12.	Terdapat petunjuk arah keluar gedung	0	3	9	56	35	4,05	Tinggi
13.	Jumlah pintu keluar memadai jika terjadi keadaan darurat	1	3	12	61	26	4,20	Sangat Tinggi
14.	Pintu keluar mudah ditemukan	0	0	9	64	30	4,03	Tinggi
15.	Pintu keluar bisa diterobos saat ada penyanderaan dalam gedung	0	2	23	48	30	4,10	Tinggi
Total		5	19	245	934	342	64,52	
Rata Rata							4,03	Tinggi
Indikator Perhatian Pada Keadilan								
16.	Kabel memiliki kualitas yang bagus/ standar	0	3	11	62	27	4,25	Sangat Tinggi

17.	Ruangan dengan listrik bertegangan tinggi tidak bisa diakses sembarang orang	0	1	6	62	34	4,19	Tinggi
18.	Kabel dalam kondisi baik/tidak terkelupas	0	2	11	55	35	4,2	Sangat Tinggi
19.	Peralatan elektronik berstandar nasional	0	1	10	60	32	3,97	Tinggi
20.	Tempat penyimpanan barang/gudang dapat menyimpan barang dengan baik	0	1	26	51	25	4,03	Tinggi
21.	Tempat penyimpanan barang di ketinggian tidak menyebabkan bahaya seperti barang jatuh dll.	1	0	17	62	23	4,03	Tinggi
Total		1	8	81	352	176	24,68	
Rata Rata							4,11	Tinggi
Indikator Orientasi Terhadap hasil								
22.	Bahan yang mudah terbakar diletakan ditempat yang tepat/aman	0	2	16	62	23	4	Tinggi
23.	Terdapat SOP yang jelas untuk pekerjaan	0	2	21	55	25	3,98	Tinggi
24.	Sekolah memfasilitasi asuransi untuk guru	0	2	18	63	20	3,82	Tinggi
Total		0	6	55	180	68	11,98	
Rata Rata							4,08	Tinggi
Rata rata total							4,05	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Keselamatan Kerja sebagai berikut :

Indikator Program Kebugaran								
1.	Terdapat fasilitas pemeriksaan kesehatan seperti berat badan/tekanan darah di sekolah	0	0	6	54	43	4,36	Sangat Tinggi
2.	Terdapat program kebugaran/olahraga di sekolah	0	3	28	54	18	3,84	Tinggi
3.	Terdapat Program pelatihan ketrampilan perolongan pertama	0	3	27	52	21	3,88	Tinggi
4.	Terdapat Sosialisasi kesehatan di sekolah	0	3	18	63	19	3,95	Tinggi
Total		0	9	79	223	101	16,04	
Rata Rata							4,01	Tinggi
Indikator Program Bantuan Karyawan								
5.	Sekolah mengadakan konseling karir	0	2	27	54	20	3,89	Tinggi
6.	Sekolah mendukung pendidikan mengenai AIDS	0	0	25	57	21	3,96	Tinggi
7.	Sekolah menylengrakan konsultasi resiko kesehatan	0	0	32	45	26	3,94	Tinggi
8.	Sekolah mengadakan program kesadaran penyalahgunaan alkohol	0	0	28	53	22	3,95	Tinggi
9.	Sekolah mengadakan konseling masalah keluarga	0	1	32	50	20	3,86	Tinggi
10.	Sekolah mendukung larangan merokok di sembarang tempat	0	0	11	55	37	4,25	Sangat Tinggi
Total		0	3	155	314	146	23,86	
Rata Rata							3,98	Tinggi
Indikator Kejahatan di Tempat Kerja								
11.	Saya tidak pernah mengalami ancaman	0	0	14	57	32	4,17	Tinggi

	verbal di tempat kerja							
12.	Rekan kerja saya tidak menyalahkan orang lain	0	2	28	53	20	3,88	Tinggi
13.	Rekan kerja saya tidak menimbulkan konflik	0	0	18	61	24	4,06	Tinggi
14.	Sayatidak merasa terintimidasi bekerja di sini	0	0	20	52	31	4,11	Tinggi
15.	Rekan kerja saya tidak marah karena hal-hal sepele	0	0	15	63	25	4,10	Tinggi
Total		0	2	95	286	132	16,22	
Rata Rata							4,06	Tinggi
Indikator Audit Kemanan								
17.	Terdapat kamera pengawas di sekolah	0	2	7	59	35	4,10	Tinggi
18.	Petugas keamanan di sekolah memadai	0	0	20	61	22	4,23	Sangat Tinggi
19.	Terdapat Program pelatihan ketrampilan perolongan pertama	0	3	24	49	27	4,02	Tinggi
20.	Setiap guru memiliki kartu identitas	0	0	6	62	35	3,97	Tinggi
21.	Tindak kedisipinan untuk pelanggaran	0	3	24	49	27	4,02	Tinggi
Total		0	5	57	231	119	16,32	Tinggi
Rata Rata							4,08	Tinggi
Indikator Akses Yang Terkontrol								
22.	Tidak semua orang bisa masuk kedalam sekolah	2	5	15	61	20	4,28	Sangat Tinggi
Total		2	5	15	61	20	4,28	Sangat Tinggi
Rata Rata							4,28	Sangat Tinggi
Indikator Pemeriksaan Dan Seleksi Karyawan								
23.	Guru yang berkerja dipastikan tidak memiliki catatan	0	0	11	49	43	4,31	Sangat Tinggi

	kriminal							
	Total	0	0	11	49	43	4,31	Sangat Tinggi
	Rata Rata						4,31	Tinggi
	Indikator Petugas Keamanan							
24.	Petugas keamanan melaksanakan tugasnya dengan baik	0	0	5	62	36	4,30	Sangat Tinggi
	Total	0	0	5	62	36	4,30	Sangat Tinggi
	Rata Rata						4,30	Tinggi
	Rata rata total						4,05	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Kesehatan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.23 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kesehatan Kerja (X₃)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1.	Program Kebugaran	0	9	79	223	101	412
2.	Program Bantuan Karyawan	0	3	155	314	146	618
3.	Tidak ada Kejahatan di tempat Kerja	0	2	95	286	132	515
4.	Audit Keamanan	0	5	57	231	119	412
5.	Ases yang Terkontrol	2	15	129	523	258	103
6.	Pemeriksaan dan seleksi	0	7	14	63	19	103
7.	Petugas keamanan	0	0	11	49	43	103
Kesehatan Kerja							2266

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Kesehatan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.24 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kesehatan Kerja

No.	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1.	Program Kebugaran	4,01	tinggi
2.	Program Bantuan Karyawan	3,98	tinggi
3.	Kejahatan di tempat Kerja	4,06	tinggi
4.	Audit Keamanan	4,08	tinggi
5.	Ases yang Terkontrol	4,09	tinggi
6.	Pemeriksaan dan seleksi karyawan	3,91	Tinggi
7.	Petugas keamanan	4,31	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi		4,05	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang kaitannya dengan kesehatan di tempat kerja sehingga rerata perhitungan tiap indicator menunjukkan angka yang tinggi. Dari hasil rekapitulasi deskriptif indikator kesehatan kerja, dapat dilihat bahwa praktek kesehatan kerja di SMKN 1 Bawang adalah tinggi.

4. Variabel Kepuasan Kerja

Rekapitulasi analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.25. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	Kategori					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
Indikator Perkerjaan Itu Sendiri								
1.	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	0	2	10	72	19	4,05	Tinggi
2.	Saya mampu diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	0	1	11	65	26	4.13	Tinggi
3.	Organisasi menyediakan individu	0	1	15	68	19	4,02	Tinggi

	dengan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan							
Total		0	4	36	205	64	12,19	
Rata Rata							4,06	Tinggi
Indikator Gaji/Upah								
4.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan	0	3	16	55	29	4,07	Tinggi
5.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	0	3	20	54	26	4	Tinggi
6.	Gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Miminum Regional (UMR)	1	0	8	53	41	4,29	Sangat Tinggi
Total		1	6	44	162	96	16,50	
Rata Rata							4,12	Tinggi
Indikator Peluang Promosi								
7.	Terdapat Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan	0	3	15	50	35	4,09	Tinggi
8.	Terdapat Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan	0	3	13	59	28	4,02	Tinggi
Total		0	6	28	109	63	9,01	
Rata Rata							4,05	Tinggi
Indikator Pengawasan								
9.	Saya mendapat dukungan penuh dari atasan	0	3	14	64	22	4,06	Tinggi

10.	Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja	0	2	16	59	26	4,41	Sangat Tinggi
11.	Atasan mengawasi kinerja saya	0	0	8	45	50	4,15	Tinggi
Total		0	5	38	168	98	12,61	
Rata Rata							4,20	Tinggi
Indikator Akses Yang Terkontrol								
12.	Saya mampu mendapat dukungan dari sesama rekan kerja	0	0	6	76	21	4,28	Sangat Tinggi
13.	Keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	0	0	7	60	36	4,26	Sangat Tinggi
14.	Rekan kerja senantiasa memberi bantuan ketika saya mengalami kesulitan	0	0	11	54	38	4,14	Tinggi
Total		0	0	24	190	95	15,68	
Rata Rata							4,27	Sangat Tinggi
Rata rata total							4,14	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.26 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1.	Perkerjaan itu sendiri	0	4	36	205	64	309
2.	Gaji/upah	1	6	44	162	96	309
3.	Peluang promosi	0	6	28	109	63	206
4.	pengawasan	0	5	38	168	98	309
5.	Rekan kerja	0	0	24	190	95	309
Kepuasan Kerja							1442

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.27 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1.	Perkerjaan itu sendiri	4,06	Tinggi
2.	Gaji/upah	4,12	Tinggi
3.	Peluang promosi	4,05	Tinggi
4.	pengawasan	4,20	Tinggi
5.	Rekan kerja	4,27	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja		4,14	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil rekapitulasi deskriptif indikator kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa praktek kepuasan kerja di SMKN 1 Bawang adalah tinggi. Tingginya skor tiap butir pertanyaan membuat rata-rata skor tiap indikator menjadi tinggi. Yang artinya sebagian responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat di kuesioner.

5. Variabel Kinerja

Rekapitulasi deskriptif dari variabel kinerja dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.28. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	Kategori					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
Indikator Kualitas								
1.	Saya memaksimalkan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	3	69	31	4,27	Sangat Tinggi
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	0	0	6	79	18	4,12	Tinggi
3.	Hasil kerja saya dievaluasi secara rutin	0	4	13	66	20	3,99	Tinggi

4.	Saya cermat dan teliti dalam bekerja	0	0	11	72	20	4,09	Tinggi
Total		0	4	33	286	89	20,47	
Rata Rata							4,12	Tinggi
Indikator Kuantitas								
5.	Saya mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan sebelumnya	0	1	15	72	15	3,98	Tinggi
6.	Saya mampu bekerja memenuhi harapan organisasi	0	0	10	69	24	4,14	Tinggi
7.	Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	0	0	10	70	23	4,13	Tinggi
Total		0	1	35	211	62	12,25	
Rata Rata							4,08	Tinggi
Ketepatan Waktu								
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0	0	10	66	27	4,17	Tinggi
9.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	0	0	8	62	33	4,24	Sangat Tinggi
10.	Saya pulang tepat pada waktunya	0	0	10	66	27	4,17	Tinggi
11.	Saya mampu menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0	0	16	67	20	4,04	Tinggi
Total		0	0	44	261	107	16,62	
Rata Rata							4,15	Tinggi
Indikator Efektifitas Biaya								
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	4	80	19	4,15	Tinggi
13.	Saya mampu untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja	0	0	8	76	19	4,11	Tinggi

Total		0	0	12	156	38	8,26	
Rata Rata							4,13	Tinggi
Indikator Akses Yang Terkontrol								
14.	Rekan kerja saya memberikan dukungan sehingga memudahkan dalam bekerja	0	0	12	58	33	4,20	Tinggi
15.	Atasan saya menghargai hasil kerja saya	0	0	22	58	23	4,01	Tinggi
16.	Saya menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	0	0	8	68	27	4,14	Tinggi
17.	Saya mampu untuk bekerja sama dalam kelompok dengan baik	0	0	3	82	18	4,15	Tinggi
Total		0	0	45	266	101	16,5	
Rata Rata							4,14	Tinggi
Rata rata total							4,12	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.29 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kinerja (Y)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1.	Kualitas	0	4	33	286	89	412
2.	Kuantitas	0	1	35	211	62	309
3.	Ketepatan Waktu	0	0	12	156	38	412
4.	Efektifitas Biaya	0	0	16	67	20	206
5.	Hubungan Antar	0	0	45	266	101	412
Kinerja							1751

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel Kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.30 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja

No.	Indikator	Rata-rata	Keteranngan
1.	Kualitas	4,12	Tinggi
2.	Kuantitas	4,08	Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	4,15	Tinggi
4.	Efektifitas Biaya	4,13	Tinggi
5.	Hubungan Antar Perseorangan	4,14	Tinggi
Kinerja		4,12	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil rekapitulasi deskriptif indikator kinerja, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di SMKN 1 Bawang adalah tinggi. Perolehan skor yang tinggi didapatkan dari rata-tara tiap indicator variable yang juga menunjukkan angka yang tinggi. Angka tersebut mewakili jawaban responden yang sebagian besar setuju atau sangat setuju dengan pernyataan di kuesioner.

4.3. Analisis Kuantitatif

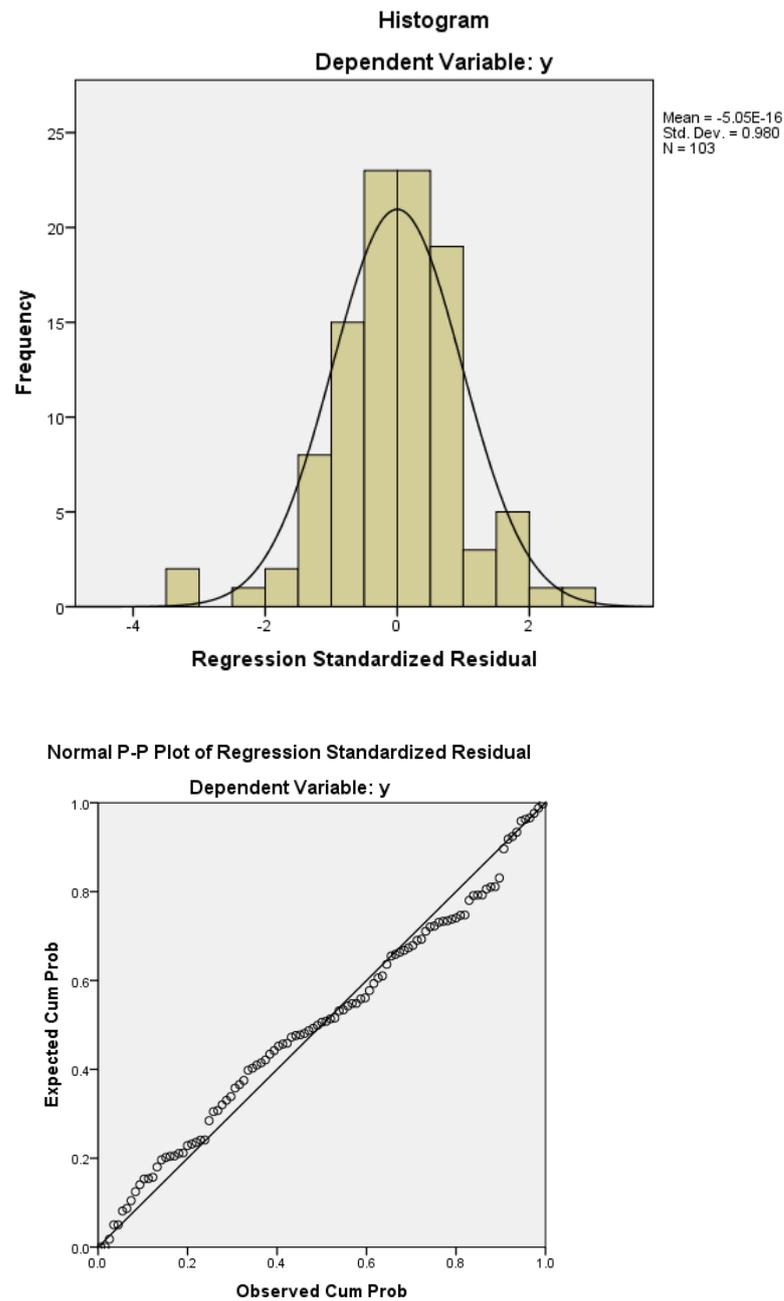
Analaisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang. Penelitian ini menggunakan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja yang digunakan untuk memediasi pengaruh pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu data normal atau tidak. Menurut Ghozali (2005) dasar pengambilan keputusan uji normalitas jika nilai sig. (signifikan) > 0,05 data berdistribusi normal, jika nilai sig. (signifikan) < 0,05 data

berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Dari Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari normal *probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Pengujian normalitas lainnya pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2005).

Tabel 4.31 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.5883135
		6
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.066
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansinya 0,141 atau lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

1. Hasil Uji Multikolinieritas

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

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari Nilai *tolerance* dan lawannya. *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah yang sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$).

Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.693	1.443
	x2	.525	1.906
	x3	.542	1.846

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolirienalitas Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.693	1.443
	x2	.525	1.906
	x3	.542	1.846

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolirienalitas Kepuasan Kerja pada Kinerja

Coefficients^a

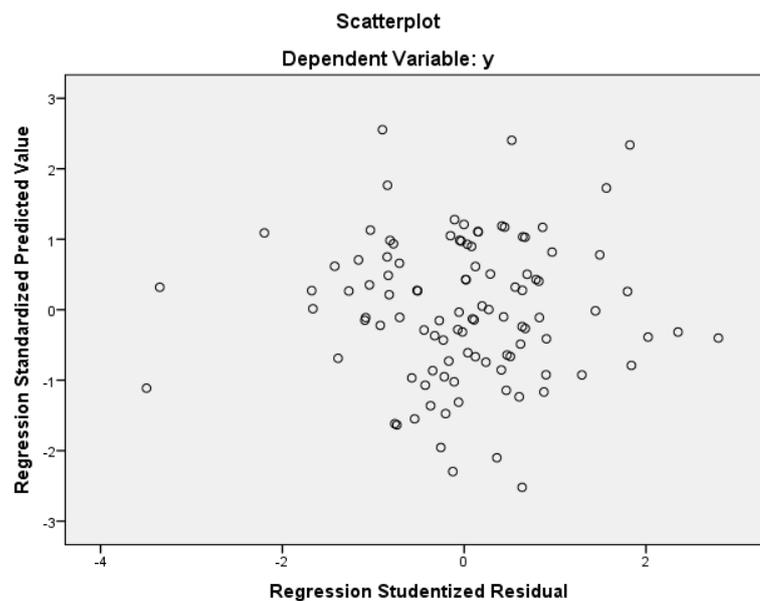
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	z	1.000	1.000

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

2. Uji Heterokedesitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedesitas

Dari gambar 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

3. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.35 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinieralitas	Uji Heterokedastisitas
1.	X1	Normal	1.443<VIF	Tidak terjadi Heterokedastisitas
2.	X2	Normal	1.906<VIF	Tidak terjadi Heterokedastisitas
3.	X3	Normal	1.846<VIF	Tidak terjadi Heterokedastisitas
4.	Z	Normal	1.000<VIF	Tidak terjadi Heterokedastisitas
5.	Y	Normal	-	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil rekapitulasi pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, ke lima variabel untuk uji normalitas terbukti normal. Hasil nilai tabel signifikansi untuk uji multikolinieritas membuktikan bahwa variabel independen yang diuji memiliki nilai lebih kecil dari nilai VIF, sehingga uji multikolinieritas terpenuhi, dan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas membuktikan bahwa ke lima variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2. R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.36 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi, Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.546	3.12723	1.813

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.33, $R^2 = 56\%$. Ini artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Keselamatan Kerja (X_2) dan Kesehatan Kerja (X_3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 56% persen terhadap variabel Kinerja (Y) dan 44 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel X_1 dan X_2 dan (X_3)

Tabel 4.37 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi, Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.420	.402	4.30957	1.674

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.33, $R^2 = 42\%$. Ini artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Keselamatan Kerja (X_2) dan Kesehatan Kerja (X_3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 42 % persen terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dan 58 % lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel X_1 dan X_2 dan (X_3)

Tabel 4.38 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Kepuasan kerja Pada Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.422 ^a	.178	.170	4.23091	1.456

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.35, $R^2 = 17,8 \%$. Ini artinya bahwa variabel Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 17,8 % persen terhadap variabel Kinerja (Y) dan 82,2 % lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel Z.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada Kinerja

Hasil uji regresi linier sederhana Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada Kinerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Table 4.39 Hasil Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada Kinerja

		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.105	4.771		4.423	.000
	x1	.409	.052	.626	7.815	.000
	x2	-.115	.053	-.199	2.158	.033
	x3	.219	.055	.359	3.960	.000

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_nX_n$$

$$Y = 0,409 + 0,626 X_1 - 0,0199 X_2 + 0,359 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Keselamatan Kerja

X₃ = Kesehatan Kerja

X_n = Variabel bebas ke.. n

a dan b₁ serta b₂ = Konstanta

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (komitmen organisasional) sebesar 0,409.

2. Budaya Organisasi (X₁) pada Kinerja (Y)

Nilai koefisien Budaya organisasi untuk variabel X₁ sebesar 0,626 . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi (X₁) maka akan menaikkan variabel Kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Keselamatan Kerja (X₂) pada Kinerja (Y)

Nilai koefisien etika kerja islami untuk variabel X_2 sebesar $-0,199$. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel keselamatan kerja maka akan menurunkan variabel kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Kesehatan Kerja (X_3) pada Kinerja (Y)

Nilai koefisien etika kerja islami untuk variabel X_3 sebesar $0,359$. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Kesehatan kerja maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linier sederhana Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.40 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.055	6.575		.465	.643
	x1	.218	.072	.277	3.015	.003
	x2	.158	.073	.213	2.017	.046
	x3	.208	.076	.284	2.727	.008

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

$$Z = 3,055 + 0,277 X_1 + 0,213 X_2 + 0,284 X_3$$

Dimana:

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Keselamatan Kerja

X_n = Variabel bebas ke.. n

a dan b₁ serta b₂ = konstanta

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel *intervening* (Kepuasan Kerja) sebesar 3,055

2. Budaya Organisasi (X₁) pada Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien Budaya Organisasi untuk variabel X₁ sebesar 0,277. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi maka akan menaikkan variabel Kepuasan Kerja (z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Keselamatan Kerja (X₂) pada Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien etika kerja Islami untuk variabel X₂ sebesar 0,213. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan etika kerja Islami maka akan menaikkan

variabel motivasi kerja (Z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Kesehatan Kerja (X_3) pada Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien etika kerja Islami untuk variabel X_3 sebesar 0,284. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Kesehatan Kerja maka akan menaikkan variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Hasil Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji regresi linier sederhana Kepuasan kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.41 Hasil Analisis Regresi Linier Kepuasan Kerja Pada Kinerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	49.769	4.376		11.374	.000
	z	.351	.075	.422	4.671	.000

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 Z + e$$

$$Y = 49,769 + 0,442 Z$$

Dimana :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

E = Error

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika variabel *intervening* (kepuasan kerja) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 49,769.

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

Nilai koefisien Kepuasan kerja untuk variabel Z sebesar 0,442. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja maka akan menaikkan variabel Kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel *intervening* yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.3.4 Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghazali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_A : \beta_i \neq 0$, artinya :

H₀ : apabila nilai signifikansi < 0,05 maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja.

H_a : apabila nilai signifikansi > 0,05 terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja.

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja.

Tabel 4.42 Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja.

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.055	6.575		.465	.643
x1	.218	.072	.277	3.015	.003
x2	.148	.073	.213	2.017	.046
x3	.208	.076	.284	2.727	.008

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

A. Hipotesis 1 : Pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

1) Hipotesis

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

H_a : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,003 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

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

1) Hipotesis

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

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

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,046 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

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

C. Hipotesis 3 : Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

1) Hipotesis

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

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

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,008 $< 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

2. Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja.

Tabel 4.43 Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.105	4.771		4.423	.000
	x1	.409	.052	.626	7.815	.000
	x2	-.115	.053	-.199	-2.158	.033
	x3	.219	.055	.359	3.960	.000

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

A. Hipotesis 1 : Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

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

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

B. Hipotesis 2 : Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

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

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

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

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

C. Hipotesis 3 : Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

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

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

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

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keenam** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kesehatan Kerja terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Tabel 4.44 Hasil Analisis Kepuasan Kerja Pada Kinerja.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49.769	4.376		11.374	.000
	z	.351	.075	.422	4.671	.000

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

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

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

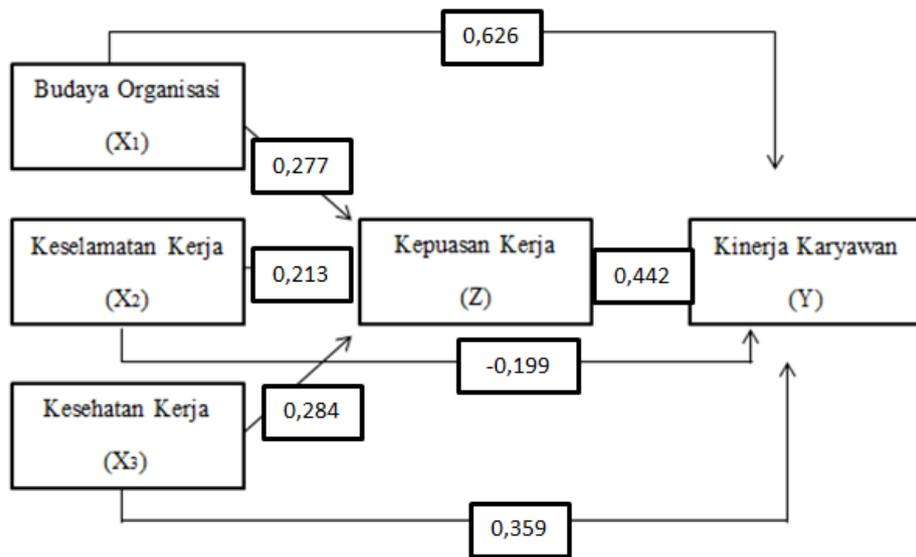
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

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

4.3.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Uji dalam penelitian ini menggunakan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X \rightarrow Z (a) dengan jalur Z \rightarrow Y (b) atau ab. Dikatakan variabel tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih baik daripada pengaruh langsung jika nilai Z yang dihasilkan $> 1,96$ atau $< -1,96$ (Ghozali, 2011).



Gambar 4.3 Hasil Analisis jalur

1. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

$$X_1 \rightarrow Z = 0,277$$

- b. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Z = 0,213$$

- c. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

$$X_3 \rightarrow Z = 0,284$$

- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

$$X_1 \rightarrow Y = 0,626$$

- e. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.

$$X_2 \rightarrow Y = -0,199$$

- f. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja.

$$X_3 \rightarrow Y = 0,359$$

- g. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

$$Z \rightarrow Y = 0,442$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

Analisis jalur yang digunakan di dalam penelitian, bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang lebih besar antara variabel kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui atau tanpa melalui kepuasan kerja. Uji dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel. Dikatakan memiliki pengaruh secara tidak langsung lebih baik daripada pengaruh secara langsung apabila nilai Z yang dihasilkan adalah $> 1,96$ atau $< -1,96$. Analisis sobel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.45 Rangkuman Uji Sobel

No	Variabel	Beta X - Z	Beta Z - Y	Std. eror X-Z	Std. eror Z-Y	Z
1.	$X_1 - Z - Y$	0,218	0,351	0,072	0,075	2,542
2.	$X_2 - Z - Y$	0,158	0,351	0,073	0,075	1,975
3.	$X_3 - Z - Y$	0,208	0,351	0,076	0,075	2,362

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

1. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $1,975 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $1,975 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).” terbukti.

2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,542 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,542 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketujuh yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan).” terbukti.

3. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur yang menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,362 > 1,96$. Hasil

tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,362 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kesembilan yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan).” terbukti.

Tabel 4.46 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H1	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti
H8	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti
H9	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti
H10	Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja	Terbukti

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

4.4.Pembahasan

Penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ini dilakukan di SMKN 1 Bawang. Dalam penelitian ini penulis melibatkan 103 responden dari total 114 guru di SMKN 1 Bawang. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden, teknik yang digunakan adalah sensus, namun kuesioner yang kembali hanya sejumlah 103. Dalam penelitian ini data demografi responden paling dominan dapat dilihat sebagai berikut :

Table 4.47 Data Demografi Paling Dominan

No	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Prosentase
1.	Jenis kelamin	Perempuan	64	62,14%
2.	Uisia	36-50 tahun	54	52,4%
3.	Masa Kerja	6-10 Tahun	46	44,6%
4	Tingkat Pendidikan	S1	95	87,4%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Tabel diatas menyajikan karakteristik responden dominan dalam penelitian dimana jenis kelamin yang dominan untuk responden dalam penelitian ini adalah perempuan, usia dominan adalah berisar dari 36-50 tahun, kemudian masa kerja yang dominan adalah selama 6-10 tahun dan tingkat pendidikan yang dominana adalah S1 dengan jumlah 95 orang. Data yang diolah terbukti reliable dan dari total pertanyaan yaitu 103 pertanyaan hanya 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan variabel kesehatan kerja pada poin 16. Data juga menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedesitas dan multikolinieralitas juga terindikasi normal.

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rawashdeh dkk (2015). Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan penerbangan swasta di Jordan. Sampel penelitian ini diperoleh dari 228 (dua ratus dua puluh delapan) pekerja. Analisis data menggunakan metode SPSS 19 untuk mendeskripsikan data. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Belias dkk (2015). Penelitian tersebut dilakukan di bank Greek. Penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan bank Greek. Penelitian lain yang menunjang hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Asiedu (2015). Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa budaya organisasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 100 karyawan yang berkerja di bank di seluruh cabang di Oxford dengan demografi 60% laki-laki dan 40% perempuan, kemudian mayoritas umur berada

pada umur 25-35 tahun Hasil penelitian serupa juga disebutkan oleh beberapa peneliti diantaranya Khuzaeni (2013), Syahrudin (2016), dan Indrasani (2017)

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,003 yang berarti adanya budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru. Budaya organisasi yang didalamnya terdapat inovasi dan pengambilan resiko, perhatian karyawan terhadap tingkat detail, beberapa orientasi yang ditunjukkan pada hasil, individu atau tim juga agresivitas dan stabilitas karyawan menunjukkan bagaimana budaya karyawan di SMKN 1 Bawang terbangun. Rekapitulasi deskriptif kepuasan kerja yang digolongkan pada tingkat “tinggi” kerja artinya semakin baik budaya organisasi di SMKN 1 Bawang maka kepuasan kerja guru juga akan semakin naik.

4.4.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Ayu (2017) dimana penelitian tersebut meneliti dampak dari praktek kesehatan dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja di universitas Nakuru

Town, Kenya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Objek dari penelitian adalah karyawan *non-teaching* dengan jumlah 258 sampel. Penelitian tersebut membuktikan adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah Ali (2014) penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dampak dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel dari penelitian ini adalah 200 karyawan yang berkerja di sektor universitas. Setelah data didapatkan, data diolah menggunakan software SPSS. Hasil dari penelitian yang dilakukan Ali mendukung hasil dari penelitian ini bahwa adanya pengaruh dari kesehatan kerja pada kepuasan kerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay (2012) yang menyebutkan bahwa keselamatan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Occupational Safety and Health (OSH)* pada kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mahakarya Rotanindo yang terletak di Gresik, dengan populasi 250 pegawai produksi dan dengan metode *random sampling* didapat 50 pegawai sebagai sampel. Penelitian tersebut membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh keselamatan kerja pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi

0,046 menunjukkan adanya keselamatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang. Ruang lingkup kepuasan kerja yang membahas mengenai lingkungan kerja, mesin dan peralatan juga perlindungan karyawan meningkatkan kepuasan kerja para guru. Praktek keselamatan kerja yang tergolong tinggi diikuti juga dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula.

4.4.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai dignifikansi sebesar 0,008. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Ayo (2017) dimana penelitian tersebut meneliti dampak dari praktek kesehatan dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja di universitas Nakuru Town, Kenya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Objek dari penelitian adalah karyawan *non-teaching* dengan jumlah 258 sampel. Penelitian tersebut membuktikan adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah Ali (2014) penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dampak dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel dari penelitian ini adalah 200 karyawan yang berkerja di sector universitas. Setelah data didapatkan, data diolah menggunakan software SPSS. Hasil dari penelitian yang dilakukan Ali mendukung hasil dari penelitian ini bahwa adanya pengaruh dari kesehatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian penulis bahwa kesehatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Occupational Savety and Helathy (OSH)* pada knerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilaksnakan di PT. Mahakarya Rotanindo yang terletak di Gresik, dengan populasi 250 pegawai produksi dan rengan metode *rrandom sampling* didapat 50 pegawai sebagai sampel. Penelitian tersebut membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh kesehatan kerja pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,008 menunjukkan adanya praktek kesehatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. dan analisis deskriptif rata-rata 4.05 atau dalam kaegori tinggi, artinya semakin baik kesehatan kerjbunti signifikan dan dukungan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan semakin tinggi kesehatan kerja di SMKN 1 Bawang maka kepuasan kerja guru juga akan semakin naik.

4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai dignifikansi sebersar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a

ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di perusahaan Kipevu II. Penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan Kipevu II yang berjumlah 63 karyawan. Setelah mendapatkan data, data dianalisis dengan menggunakan SPSS IBM 22 kemudian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Uddin dkk (2013) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan dan produktifitasnya dalam perspektif perusahaan multinasional khususnya perusahaan telekomunikasi sektor Bangladesh. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan beberapa teori seperti Gordon dan Cummins (1979) atau Hofstede (1980. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa adanya budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik khususnya di industri telekomunikasi di sektor Bangladesh.

Penelitian lain yang mendukung bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin dkk (2016) Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makasar. Populasi dari penelitian

ini adalah seluruh pegawai pemerintah kota Makasar pada tingkat eselon 2,3 dan 4 dengan jumlah 453. Sampel yang digunakan dari total populasi berjumlah 298 pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh beberapa peneliti lain diantaranya Khuzaeni (2013) dan Indrasani (2017) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya adanya budaya organisasi akan berpengaruh pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang. Dalam rekapitulasi deskriptif antar variabel juga digambarkan budaya organisasi memiliki nilai yang tinggi begitu juga dengan variabel kinerja, artinya semakin baik budaya organisasi di SMKN 1 Bawang maka kepuasan kerja guru juga akan semakin naik.

4.4.5 Pengaruh Keselamatan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,033. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang "**terbukti**". Hipotesis memang terbukti, namun nilai koefisien dari keselamatan kerja pada kinerja adalah minus (-) yaitu sebesar -115, yang artinya keselamatan kerja memang berpengaruh pada kinerja namun secara negatif.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh

Dwomoh (2013) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dampak dari kesehatan dan keselamatan pada kinerja karyawan di industri kayu di Ghana. Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran dimana penelitian ini menyebarkan kuesioner diikuti dengan wawancara. Penelitian ini menggunakan 140 sampel dari total populasi 239 yang merupakan karyawan dari seluruh departemen. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesehatan kerja dan kinerja juga terdapat hubungan positif antara keselamatan kerja dengan kinerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh U dan Tom (2016) dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesehatan pada kinerja, keselamatan kerja pada kinerja dan kesehatan/keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini menggunakan 100 sampel dari 2 perusahaan yaitu UNICEM dan Dangtoe Plc. Yang terletak di Nigeria. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mahakarya Rotanindo yang terletak di Gresik, dengan populasi 250 pegawai produksi dan dengan metode *random sampling* didapat 50 pegawai sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara OSH dan kepuasan kerja, juga terdapat hubungan yang signifikan antara OSH pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian tersebut mendukung hasil bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif pada kinerja.

Hasil koefisien yang menunjukkan nilai yang negatif pada hubungan keselamatan kerja pada kinerja bisa saja terjadi. Praktek keselamatan kerja yang

membutuhkan pemahaman yang sulit akan menambah beban pelatihan para guru saat penerapannya baru saja dilaksanakan. Pengaruh negatif dari keselamatan kerja pada kinerja juga didukung oleh penelitian Arocen dan Nunez (2010) yang menyebutkan bahwa keselamatan kerja akan berpengaruh negatif pada kinerja khususnya di perusahaan kecil. Menurut Maudgalaya dkk (2008) ada korelasi negatif yang besar dari buhungan keselamatan kerja pada kinerja saat strategi tersebut baru pertama kali diterapkan, namun akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi dan koefisien -115, artinya semakin baik praktek keselamatan kerja di SMKN 1 Bawang maka kinerja guru akan semakin buruk..

4.4.6 Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai dignifikansi sebersar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya peneitian yang dilakukan oleh Dwomoh (2013) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dampak dari kesehatan dan keselamatan pada kinerja karyawan di industri kayu di Ghana. Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran dimana penelitian ini

menyebarkan kuesioner diikuti dengan wawancara. Penelitian ini menggunakan 140 sampel dari total populasi 239 yang merupakan karyawan dari seluruh departemen. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesehatan kerja dan kinerja juga terdapat hubungan positif antara keselamatan kerja dengan kinerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh U dan Tom (2016) dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesehatan pada kinerja, keselamatan kerja pada kinerja dan kesehatan/keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini menggunakan 100 sampel dari 2 perusahaan yaitu UNICEM dan Dangtoe Plc. Yang terletak di Nigeria. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mahakarya Rotanindo yang terletak di Gresik, dengan populasi 250 pegawai produksi dan dengan metode *random sampling* didapat 50 pegawai sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara OSH dan kepuasan kerja, juga terdapat hubungan yang signifikan antara OSH pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian tersebut mendukung hasil bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif pada kinerja.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya adanya praktik keselamatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan kerja yang didalamnya terdapat program kebugaran,

bantuan karyawan, keamanan, akses masuk, petugas keamanan dan beberapa poin lain akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan di SMKN 1 Bawang

4.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015) dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 86 staf pengajar di Universitas Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. Setelah data diperoleh, data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan dengan kinerja karyawan

Penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja juga disampaikan oleh beberapa peneliti diantaranya Khuzaeni (2013), Indrasari (2017), Syahrudin (2016), Wibowo dan Utomo (2016) dan Khuzaeni (2013) dimana semua hasil dari penelitian mereka mendukung hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang

berarti adanya praktek keselamatan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Baik keselamatan kerja ataupun kinerja tergolong pada tingkat yang “tinggi” setelah perhitungan rata-rata pada analisis deskriptif. Semakin baik budaya organisasi di SMKN 1 Bawang maka kinerja guru juga akan semakin naik.

4.4.8 Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $1,975 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $1,975 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).” terbukti.

Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Indrasari (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja dan kinerja pada dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan mengambil 64 sampel. Penelitian ini menggunakan teori dari Mathis dan Jackson (2004) untuk

variabel kinerja, Dole dan Schoeder (2001) untuk kepuasan kerja, Loko (2004) untuk variabel budaya organisasi, Komarudin (1983) untuk variabel lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada kepuasan dan kinerja, dan secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja.

Penelitian lain yang mendukung dari hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Khuzaeni (2013) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja, hal sama juga diungkapkan oleh Syahrudin (2016) dalam penelitiannya yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makassar. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintah kota Makassar pada tingkat eselon 2,3 dan 4 dengan jumlah 453. Sampel yang digunakan dari total populasi berjumlah 298 pegawai.

4.4.9 Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur yang menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,542 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,542 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara keselamatan kerja terhadap kinerja

karyawan. Dengan demikian hipotesis ketujuh yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan).” terbukti”.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2017) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Occupational Safety Health* (OSH) pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah karyawan departemen obat di Universitas kesehatan Gomal. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan OSH pada kepuasan, pengaruh OSH pada kinerja dan pengaruh OSH pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Occupational Safety and Health* (OSH) pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mahakarya Rotanindo yang terletak di Gresik, dengan populasi 250 pegawai produksi dan dengan metode *random sampling* didapat 50 pegawai sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara OSH dan kepuasan kerja, juga terdapat hubungan yang signifikan antar OSH pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Dukungan lain juga didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan dapat memoderasi pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja, Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja dengan menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi atau variabel *intervening*. penelitian ini bersifat kuantitatif dan dilakukan di PT Sido Muncul Semarang. Teknik *sampling* menggunakan *nonprobability sampling* dan didapat 65 orang sebagai responden. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja pada kinerja dan pada kepuasan kerja. Hal yang sama juga terjadi pada variabel kesehatan kerja yang mempengaruhi variabel kinerja dan kepuasan kerja. Hasil lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi variabel kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian lain yang menyebutkan hasil yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Telingimoglu (2016) bahwa kepuasan kerja terbukti dapat menjadi mediasi dari pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.

4.4.10 Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur yang menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,362 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,362 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kesembilan yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel

kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan).”terbukti”.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2017) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Occupational Safety Health* (OSH) pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah karyawan departemen obat di Universitas kesehatan Gomal. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan OSH pada kepuasan, pengaruh OSH pada kinerja dan pengaruh OSH pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Occupational Safety and Health* (OSH) pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mahakarya Rotanindo yang terletak di Gresik, dengan populasi 250 pegawai produksi dan dengan metode *random sampling* didapat 50 pegawai sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara OSH dan kepuasan kerja, juga terdapat hubungan yang signifikan antar OSH pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Dukungan lain juga didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan dapat memoderasi pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja dengan menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi atau variabel *intervening*. penelitian ini bersifat kuantitatif dan dilakukan di PT Sido Muncul Semarang.

Teknik sempling menggunakan *nonprobability sampling* dan didapat 65 orang sebagai responden. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja pada kinerja dan pada kepuasan kerja. Hal yang sama juga terjadi pada variabel kesehatan kerja yang mempengaruhi variabel kinerja dan kepuasan kerja. Hasil lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi variabel kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja.

4.4.10 Pembahasan Umum

Penelitian ini terdiri dari 5 variabel yaitu budaya organisasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini menguji 10 hipotesis dengan 7 pengujian pengaruh secara langsung dan 3 pengujian hipotesis tidak langsung. Penelitian ini bertempat di SMKN 1 bawang, Banjarnegara. Responden yang digunakan adalah guru. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh guru di SMKN 1 Bawang, namun dari 114 kuesioner yang disebarkan hanya kembali sejumlah 103. Rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bernardin dan Russell (1998) untuk variabel kinerja, Robbins (2002) untuk variabel budaya organisasi, Suma'mur (2003) untuk keselamatan kerja, Mathis dan Jackson (2002) untuk kesehatan kerja dan Smith dkk (1969) dalam Luthans (1998) untuk variabel kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan seluruh hipotesis terbukti yaitu adanya pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara parsial, adanya pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, adanya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan

juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja
4. Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja
5. Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja
6. Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja
7. Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*
8. Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*
9. Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*
10. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja

5.2 Saran

Dari hasil analisis, berikut adalah saran untuk SMKN 1 Bawang kaitannya dengan budaya organisasi, K3, kepuasan kerja dan kinerja :

1. Meningkatkan budaya organisasi yang dapat diterima oleh seluruh masyarakat SMKN 1 Bawang dan memperhatikan detail kecil mengenai budaya yang sudah diterapkan.

2. Mematangkan praktek keselamatan kerja di sekolah dan memperbanyak sosialisasi mengenai praktek keselamatan kerja yang sudah mulai dilaksanakan.
3. Meningkatkan kepedulian mengenai kesehatan kerja di lingkungan sekolah.

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah bukan sekedar meneliti namun juga menunjukkan praktek nyata di objek penelitian bahwa aktivitas yang mereka lakukan atau kebiasaan mereka adalah sebuah cerminan dari sebuah konsep.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Sattar, A. and Nawaz, A. (2017) ‘the Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in the Relationship Between Occupational Health & Safety and Employees ’ Performance’, 15(1).
- Ali MBA, M. and Ali, M. (2014) ‘The Impact of Safety and Health on Employee’s Retention’, 3(6), pp. 2310–872.
- Alwi, S. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPF
- Anonim (2015), Pengertian SMK, diakses pada 22 Desember 2017 pukul 09.47 dari <http://ayoraihsemua.blogspot.co.id/2015/08/pengertian-smk.html>
- Arikunto, S. (1993) *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta : Rineka Cipta
- _____ (2002) *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta : Rineka Cipta
- Arocena, P dan Nunez, I. (2010) An empirical analysis of the effectiveness of occupational health and safety management system in SME. *International Small Business Journal* 2010 28: 398, DOI: 10.1177/0266242610363521
- Asiedu, E. (2015) ‘Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction : A Critical Source of Competitive Advantage . A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom’, *International Journal of Economics & Management Sciences*, 4(7), pp. 1–8. doi: 10.4172/21626359.1000272.
- Bayram, M., Ünğan, M. C. and Ardiç, K. (2017) ‘The relationships between OHS prevention costs, safety performance, employee satisfaction and accident costs’, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(2), pp. 285–296. doi: 10.1080/10803548.2016.1226607.
- Belias, D. *et al.* (2015) ‘Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions’, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 175, pp.

314–323. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1206.

- Bernadin, J.H and Russell, J.E. (1998). *Human Resource Management: An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Creswell, J. W. (2007). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Das, A., Pagell, M., Behm, M. & Veltri, A. (2008). Toward a theory of the linkages between safety and quality. *Journal of Operations Management*, 26(4), 521-535.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Dewi, I, C, Utami, H,N. Prasetya, A, (2014), *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur)*, jurnal Manajemen dan Bisnis
- Dwomoh, G., Owusu, E. E. and Addo, M. (2013) ‘Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees’ Performance in the Ghana’s Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited’, *International Journal of Education and Research*, 1(12), pp. 1–14.
- Fadlallah, A. W. A. (2015) ‘Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj’, *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1), pp. 26–32.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan III*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang
- Gibson, Donnely, Ivancevich. (1998). *Organisasi: Perilaku, Struktur Proses* (Djarkasih. Penerj.). Jakarta: Erlangga.
- Hardiyono, Hamid, N., Mardiana, R. (2017) *The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees’ Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar*

Area, Advances in Economics, Business and Management Research, volume 40, 2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2017)

Hasbuan, M. (2006) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Buni Aksara

_____ (2014) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Buni Aksara

Indrasari, M. (2017) ‘The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro’, *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1), pp. 58–73. doi: 10.25139/sng.v7i1.30.

Journal, I. *et al.* (2016) ‘No Title’, 4(3), pp. 49–56.

Khuzaeni, M. I. and Djumahir, S. (2013) ‘The Influence of Work Culture , Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta , Indonesia’, *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), pp. 49–54.

Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN

Luthans, F. (1998). *Organizational behaviour*. Singapore : Irwin McGraw Hill.

Mangkunegara, A.P (2001) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

_____ (2010) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

_____ (2013) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Mardiana Yusuf, R., Eliyana, A. and Novita Sari, O. (2012) ‘The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variabels (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya

Rotanindo, Gresik)', *American Journal of Economics*, 2(4), pp. 136–140. doi: 10.5923/j.economics.20120001.30.

Mathis dan Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat

Maudgalaya, T., Genaidy, A., Shell, R., (2008) Productivity–Quality–Costs–Safety: A Sustained Approach to Competitive Advantage—A Systematic Review of the National Safety Council’s Case Studies in Safety and Productivity, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, Vol. 18 (2) 152–179 (2008) C 2008 Wiley Periodicals, Inc. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/hfm.20106

Mondy W.R. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga

_____ (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga

Rawashdeh, A., Al-Saraireh, A. and Obeidat, G. (2015) ‘Does Organizational Culture matter for Job Satisfaction in Jordanian private aviation companies?’, *International Journal of Information, Business and Management*, 7(2), p. 107. Available at: http://carletonu.summon.serialssolutions.com/2.0.0/link/0/eLvHCXMwnV3fS8MwED6UvUzEH1Px1yD_QLVNuzR5mmNzDJ-ETXycSZqAD3Zzm_793jUrmyIIVqY9KMnl-O56930AKb-Jox8xQas4cy73HYKzXDKjjUJrx6UThchobvi5zx-f-LhHs-t3daUgnHYdJKvIXcwsFc1vE5HniqIr787fI5KRot-ta02NXWgkiLVJy2EkB.

Maulana, R. Hamid, D dan Mukzam, M,D. (2014) PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang), *Jurnal bisnis dan manajemen*.

Rivai, V. (2004) *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Robbins, S., P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep; Kontroversi:Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sembe, F. and Ayuo, A. (2017) ‘Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town , Kenya’, 5(5), pp. 70–77. doi: 10.11648/j.jhrm.20170505.11.
- Sekaran, U. (2006).*Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2003). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- _____. (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPPN.
- Sugiyono. (2007). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syahrum, A. *et al.* (2016) ‘Effect of Competence , Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment , Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government’, 5(4), pp. 52–64.
- Tengilimoglu, D., Celik, E. and Guzel, A. (2016) ‘The Effect of Safety Culture on Safety Performance: Intermediary Role of Job Satisfaction’, *British Journal of*

Economics, Management & Trade, 15(3), pp. 1–12. doi: 10.9734/BJEMT/2016/29975.

Uddin, M. J., Luva, R. H. and Hossain, S. M. M. (2012) ‘Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh’, *International Journal of Business and Management*, 8(2), pp. 63–77. doi: 10.5539/ijbm.v8n2p63.

Upadhyay, M. D. *et al.* (2012) ‘Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction Ms . Anu Gupta’, (2277), pp. 118–120.

Wambugu, L. W. (2014) ‘Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)’, 6(32), pp. 80–93.

Wibowo, E dan Utomo, H. (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)

Zikmund, William G. Babin, Barry J. Carr, Jon C. dan Griffin, Mitch. (2009). *Bussines Research Methods*. New York : South-Western Collage Pub.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuesioner

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI SMK NEGERI 1
BAWANG BANJARNEGARA**

Disusun Dalam Rangka Menyusun Skripsi



Oleh :

Nama : Lilis Supriyanti
NIM : 14311451
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2017

Yth. Responden Penelitian
Guru SMK Negeri 1 Bawang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Nama : Lilis Supriyanti (14311451)

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Bawang Banjarnegara”*, maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, K3 dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Bawang. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan organisasi. Atas perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Lilis Supriyanti

1. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkari salah satu jawaban berikut :

1. Mata Pelajaran yang Diampu :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. Kurang dari 25 tahun
 - b. 26-35 tahun
 - c. 36-45 tahun
 - d. 46-55 tahun
 - e. Lebih dari 56 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. Diploma
 - d. Sarjana (S1/S2/S3)
5. Gaji (Boleh Tidak Dijawab) :
 - a. Rp 0.00- Rp. 1.000.000
 - b. Rp 1.000.000 - Rp 1.500.000
 - c. Rp 1.500.000 - Rp 2.000.000
 - d. Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000
 - e. Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000
 - f. Rp 4.500.000 - Rp 5.000.000
 - g. Lebih dari Rp 5.000.000
6. Masa Kerja :
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 2-5 tahun
 - c. 6-10 tahun
 - d. 11-15 tahun
 - e. 16-20 tahun
 - f. Lebih dari 20 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Baik (SB) Skor 4 = Baik (B)
 Skor 3 = Cukup (C) Skor 2 = Kurang (K)
 Skor 1 = Sangat Kurang (SK)

Kualitas						
No.	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.1	Bekerja dengan meminimalkan kesalahan	5	4	3	2	1

KUESIONER PENELITIAN

A. Bagian I : Kinerja (Bernardin dan Russell, 1998)

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Baik (SB) Skor 4 = Baik (B)
 Skor 3 = Cukup (C) Skor 2 = Kurang (K)
 Skor 1 = Sangat Kurang (SK)

Kualitas						
No.	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.1	Saya memaksimalkan kemampuan saya dalam bekerja	5	4	3	2	1
1.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	5	4	3	2	1
1.3	Hasil kerja saya dievaluasi secara rutin	5	4	3	2	1
1.4	Saya cermat dan teliti dalam bekerja	5	4	3	2	1
Kuantitas						
No.	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.5	Saya mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan sebelumnya	5	4	3	2	1
1.6	Saya mampu bekerja memenuhi harapan organisasi	5	4	3	2	1
1.7	Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	5	4	3	2	1
Ketepatan Waktu						
No.	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	5	4	3	2	1
1.9	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	5	4	3	2	1
1.10	Saya pulang tepat pada waktunya	5	4	3	2	1
1.11	Saya mampu menggunakan waktu istirahat	5	4	3	2	1

	dengan tepat					
Efektivitas Biaya						
No.	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	4	3	2	1
1.13	Saya mampu untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja	5	4	3	2	1
Hubungan antar perseorangan						
No.	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.14	Rekan kerja saya memberikan dukungan sehingga memudahkan dalam bekerja	5	4	3	2	1
1.15	Atasan saya menghargai hasil kerja saya	5	4	3	2	1
1.16	Saya menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	5	4	3	2	1
1.17	Saya mampu untuk bekerja sama dalam kelompok dengan baik	5	4	3	2	1

B. Bagian II : Budaya Organisasi (Robbins, 2002)

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Inovasi dan pengambilan resiko						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
2.1	Saya mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru	5	4	3	2	1
2.2	Saya mendapat kesempatan untuk ikut mengambil keputusan	5	4	3	2	1
2.3	Saya berani mengambil resiko dalam tanggung jawab	5	4	3	2	1
2. Perhatian pada kedetailan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
2.4	Saya cermat dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
2.5	Saya mampu menganalisis setiap pekerjaan dengan detail	5	4	3	2	1

2.6	Hasil kerja saya dapat dijelaskan secara rinci dan dipertanggungjawabkan pada atasan saya	5	4	3	2	1
2.7	Hasil kerja saya dapat dipertanggungjawabkan pada atasan saya	5	4	3	2	1
3. Orientasi terhadap hasil						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
2.8	Saya dapat memenuhi target pekerjaan saya	5	4	3	2	1
2.9	Saya fokus pada target pekerjaan yang akan dituju	5	4	3	2	1
2.10	Saya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi	5	4	3	2	1
2.11	Atasan memonitor kinerja saya	5	4	3	2	1
4. Orientasi terhadap individu						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
2.12	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	5	4	3	2	1
2.13	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	5	4	3	2	1
2.14	Organisasi memberikan bonus kepada saya atas pekerjaan yang telah diselesaikan.	5	4	3	2	1
5. Orientasi terhadap tim						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
2.15	Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok	5	4	3	2	1
2.16	Koordinasi terjalin dengan baik antar kelompok	5	4	3	2	1
2.17	Kebersamaan antar kelompok terjalin dengan baik	5	4	3	2	1
6. Agresivitas						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
2.18	Saya memiliki target kerja yang jelas	5	4	3	2	1
2.19	Saya Memiliki semangat kerja dalam bekerja	5	4	3	2	1
2.20	Saya berkontribusi pada organisasi secara maksimal dilihat dari prestasi kerja saya	5	4	3	2	1
2.21	Saya berkompetisi untuk berkinerja secara maksimal	5	4	3	2	1
2.22	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif	5	4	3	2	1
7. Stabilitas						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
2.23	Organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
2.24	Organisasi menyediakan informasi-informasi terkait dengan pekerjaan	5	4	3	2	1

C. Bagian III : Keselamatan Kerja (Suma'mur, 2001)

b. Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

c. Skor 5 = Sangat Setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S)

d. Skor 3 = Ragu-ragu (R) Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

e. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Lingkungan Kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
3.1	lingkungan kerja bersih dan terawat	5	4	3	2	1
3.2	Penerangan di tempat kerja memadai	5	4	3	2	1
3.3	Terdapat ventilasi di setiap ruangan	5	4	3	2	1
3.4	Lantai dapur/kamar mandi yang licin	5	4	3	2	1
3.5	Karpet yang sobek/ bisa menyebabkan tersandung	5	4	3	2	1
3.6	Tumpuan tangan di tangga untuk pegangan	5	4	3	2	1
3.7	Terdapat lubang di lantai kelas/ lorong	5	4	3	2	1
3.8	Peringatan di tempat berbahaya (awas lantai licin dll.)	5	4	3	2	1
3.9	Poster kesehatan/keselamatan kerja	5	4	3	2	1
3.10	Persediaan obat-obatan atau kotak P3K	5	4	3	2	1
3.11	Fasilitas pemadam kebakaran (air/fire extinguisher : alat pemadam kebakaran)	5	4	3	2	1
3.12	Terdapat petunjuk arah keluar gedung	5	4	3	2	1
3.13	Jumlah pintu keluar memadai jika terjadi keadaan darurat	5	4	3	2	1
3.14	Pintu keluar mudah ditemukan	5	4	3	2	1
3.15	Pintu keluar bisa diterobos saat ada penyanderaan dalam gedung	5	4	3	2	1
2. Mesin dan Peralatan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
3.16	Kabel memiliki kualitas yang bagus/ standar	5	4	3	2	1
3.17	Ruangan dengan listrik bertegangan tinggi tidak bisa diakses sembarang orang	5	4	3	2	1
3.18	Kabel dalam kondisi baik/tidak terkelupas	5	4	3	2	1
3.19	Peralatan elektronik berstandar nasional	5	4	3	2	1
3.20	Tempat penyimpanan barang/gudang dapat menyimpan barang dengan baik	5	4	3	2	1
3.21	Tempat penyimpanan barang di ketinggian tidak menyebabkab bahaya seperti barang jatuh dll.	5	4	3	2	1
3. Perlindungan Karyawan						

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
3.22	Bahan yang mudah terbakar diletakan ditempat yang tepat/aman	5	4	3	2	1
3.23	Terdapat SOP yang jelas untuk pekerjaan	5	4	3	2	1
3.24	Sekolah memfasilitasi asuransi untuk guru	5	4	3	2	1

D. Bagian IV : Kesehatan Kerja (Mathis dan Jackson, 2002)

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R) Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Program kebugaran						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
4.1	Terdapat fasilitas pemeriksaan kesehatan seperti berat badan/tekanan darah di sekolah	5	4	3	2	1
4.2	Terdapat program kebugaran/olahraga di sekolah	5	4	3	2	1
4.3	Terdapat Program pelatihan ketrampilan perolongan pertama	5	4	3	2	1
4.4	Terdapat Sosialisasi kesehatan di sekolah	5	4	3	2	1
2. Program bantuan karyawan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
4.5	Sekolah mengadakan konseling karir	5	4	3	2	1
4.6	Sekolah mendukung pendidikan mengenai AIDS	5	4	3	2	1
4.7	Sekolah menyelenggarakan konsultasi resiko kesehatan	5	4	3	2	1
4.8	Sekolah mengadakan program kesadaran penyalahgunaan alkohol	5	4	3	2	1
4.9	Sekolah mengadakan konseling masalah keluarga	5	4	3	2	1
4.10	Sekolah mendukung larangan merokok di sembarang tempat	5	4	3	2	1
3. Kejahatan Di Tempat Kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
4.11	Saya Pernah mengalami ancaman verbal di tempat kerja	5	4	3	2	1

4.12	Rekan kerja saya sering menyalahkan orang lain	5	4	3	2	1
4.13	Rekan kerja saya sering menimbulkan konflik	5	4	3	2	1
4.14	Saya Merasa terintimidasi bekerja di sini	5	4	3	2	1
4.15	Rekan kerja saya marah karena hal-hal sepele	5	4	3	2	1
4.16	Ada perubahan perilaku rekan kerja yang mengarah pada kejahatan					
4. Audit Keamanan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
4.17	Terdapat kamera pengawas di sekolah	5	4	3	2	1
4.18	Petugas keamanan di sekolah memadai	5	4	3	2	1
4.19	Terdapat Program pelatihan ketrampilan perolongan pertama	5	4	3	2	1
4.20	Setiap guru memiliki kartu identitas	5	4	3	2	1
4.21	Adanya tindak endisiplinan untuk pelanggaran keamana (pencurian/kekerasan)	5	4	3	2	1
5. Akses Yang Terkontrol						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
4.22	Tidak semua orang bisa masuk kedalam sekolah	5	4	3	2	1
6. Pemeriksaan Dan Seleksi Karyawan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
4.23	Guru yang berkerja dipastikan tidak memiliki catatan kriminal	5	4	3	2	1
7. Petugas Keamanan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
4.24	Petugas keamana melaksanakan tugasnya dengan baik	5	4	3	2	1

E. Bagian V : Kepuasan Kerja (Smith dkk. 1969 dalam Luthans 1998)

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R) Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Pekerjaan itu sendiri						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS

5.1	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	5	4	3	2	1
5.2	Saya mampu diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	5	4	3	2	1
5.3	Organisasi menyediakan individu dengan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan	5	4	3	2	1
2. Gaji/upah						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
5.4	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan	5	4	3	2	1
5.5	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	5	4	3	2	1
5.7	Gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Miminum Regional (UMR)	5	4	3	2	1
3. Peluang promosi						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
5.8	Terdapat Keterbukaan untuk seluruh karyawan memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan	5	4	3	2	1
5.9	Terdapat Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan	5	4	3	2	1
4. Pengawasan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
5.10	Saya mendapat dukungan penuh dari atasan	5	4	3	2	1
5.11	Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja	5	4	3	2	1
5.12	Atasan mengawasi kinerja saya	5	4	3	2	1
5. Rekan Kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
5.13	Saya mampu mendapat dukungan dari sesama rekan kerja	5	4	3	2	1
5.14	Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	5	4	3	2	1
5.15	Rekan kerja senantiasa memberi bantuan ketika saya mengalami kesullitan	5	4	3	2	1

Lampiran 2
Uji Validitas
Variabel Budaya Organisasi

		Correlations														
		X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
X 1 -	Pearson Correlation	1	.476*	.223*	.228*	.142	.145	.308*	.074	.163	.163	.218	.199	.466*	.220*	.200
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.152	.148	.000	.461	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 -	Pearson Correlation	.476*	1	.218*	.213*	.089	.128	.260*	.193	.233*	.168	.218	.213	.270*	.213*	.200
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.327	.109	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 -	Pearson Correlation	.213*	.218*	1	.079	.070	-.042	.260*	.260*	.260*	.000	.163	.213	.213	.200	.200
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.407	.388	.109	.000	.000	.000	.327	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

	(2-tailed)	24	03		26	14	52	03	07	29	68	88	14	11	07	64
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x1-4	Pearson Correlation	.228*	.219*	.09	.176*	.476*	.328*	.322*	.322*	.306*	.227*	.346*	.190	.136	.212*	.209
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.456	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.055	.170	.031	.033
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x1-5	Pearson Correlation	.142	.089	.023	.476*	.309*	.204	.249	.219	.222	.227	.33*	-.037	-.077	.222*	.214
	Sig. (2-tailed)	.152	.371	.814	.000	.000	.001	.002	.003	.005	.000	.000	.701	.854	.044	.015
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x1-6	Pearson Correlation	.155	.128	-.142	.38*	.39*	.122*	.274*	.265*	.265*	.398*	.311*	.030	.200*	.207	.205
	Sig. (2-tailed)	.118	.116	.152	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.756	.043	.078	.053
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

		0 3														
x 1 – 7	Pearson	.30	.20	.29	.32	.24	.37	1	.24	.49	.46	.33	.12	.21	.	–
	Correlation	8*	6*	0*	7*	9*	2*		2*	4*	2*	4*	6	4*	5	0
	Sig. (2-tailed)	.02	.07	.03	.01	.01	.00		.04	.00	.00	.01	.26	.03	.00	.07
N		103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 8	Pearson	.07	.19	.26	.32	.21	.25	.24	1	.47	.30	.18	.34	.26	.	.
	Correlation	4	0	7*	5*	9*	4*	2*		0*	9*	2	8*	9*	7	7
	Sig. (2-tailed)	.46	.05	.00	.00	.02	.01	.04		.00	.00	.06	.00	.00	.04	.06
N		103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 9	Pearson	.16	.23	.21	.36	.21	.26	.49	.47	1	.50	.20	.18	.27	.	.
	Correlation	3	3*	6*	0*	2*	5*	4*	0*		3*	4*	9	4*	3	7
	Sig. (2-tailed)	.09	.01	.02	.00	.03	.00	.00	.00		.00	.03	.05	.00	.01	.04
N		103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	
x 1	Pearson	.18	.18	.09	.26	.27	.39	.46	.30	.50	1	.22	.09	.16	–	–

- 1 0	Corr elati on	3	8	0	7*	5*	8*	2*	9*	3*		7*	1	8	0	0
	Sig. (2- taile d)	.0 6 4	.0 5 7	.3 6 8	.0 0 6	.0 0 5	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 0		.0 2 1	.3 6 3	.0 9 1	.	. 5 6
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 1 - 1 1	Pear son Corr elati on	.2 1 5*	.2 2 8*	.1 6 9	.3 4 6*	.3 2 3*	.3 1 1*	.3 3 4*	.1 8 2	.2 0 4*	.2 2 7*	1	.0 9 1	.1 3 5	.	. 3 8
	Sig. (2- taile d)	.0 2 9	.0 2 0	.0 8 8	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 1	.0 0 1	.0 6 6	.0 3 8	.0 2 1		.3 5 9	.1 7 4	.	. 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 1 - 1 2	Pear son Corr elati on	.1 9 9*	.2 0 0*	.2 4 2*	.1 9 0	- 0 3	.0 3 0	.1 2 6	.3 4 8*	.1 8 9	.0 9 1	.0 9 1	1	.5 2 6*	.	- 0 3
	Sig. (2- taile d)	.0 4 4	.0 4 3	.0 1 4	.0 5 5	.7 1 0	.7 6 6	.2 0 6	.0 0 0	.0 5 5	.3 6 3	.3 5 9		.0 0 0	.	. 7 4
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 1 - 1	Pear son Corr elati	.4 6 4*	.2 7 0*	.2 4 8*	.1 3 6	- 0 1	.2 0 0*	.2 1 4*	.2 6 9*	.2 7 4*	.1 6 8	.1 3 5	.5 2 6*	1	.	- 3 1
	on															

3	on														**	3
	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 0 6	.0 1 1	.1 7 0	.8 6 4	.0 4 3	.0 3 0	.0 0 6	.0 0 5	.0 9 1	.1 7 4	.0 0 0		. 0 0 1	. 2 1 6
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 1 - 1 4	Pear son Corr elati on	.2 5 2*	.3 2 8*	.1 7 7	.2 1 2*	.2 2 2*	.0 2 7	.0 5 1	.0 7 4	.1 3 4	- .0 5 8	.3 8 7*	.0 3 4	.3 1 1*	1	. 4 0 2 *
	Sig. (2- taile d)	.0 1 0	.0 0 1	.0 7 4	.0 3 1	.0 2 4	.7 8 6	.6 0 7	.4 5 7	.1 7 6	.5 6 2	.0 0 0	.7 3 4	.0 0 1		. 0 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 1 - 1 5	Pear son Corr elati on	.0 0 0	.0 8 8	.0 4 6	.0 9 5	.1 4 2	.0 5 9	- .0 4 5	.0 7 2	.0 7 4	- .0 3 1	.2 3 6*	- .3 0 2*	- .1 2 3	. 4 0 2	1
	Sig. (2- taile d)	.9 9 7	.3 7 8	.6 4 4	.3 3 9	.1 5 1	.5 5 3	.6 5 5	.4 6 9	.4 6 1	.7 5 8	.0 1 6	.0 0 2	.2 1 6	. 0 0	
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 1 - 1 6	Pear son Corr elati on	.0 2 8	.1 8 9	.1 5 2	.1 7 6	.1 2 3	.2 0 5*	.2 8 8*	.1 8 6	.3 4 1*	.2 2 2*	.1 0 2	.2 1 2*	.1 5 1	. 1 4 7	. 0 4 6
	Sig. (2- taile d)	.7 7	.0 5	.1 2	.0 7	.2 1	.0 3	.0 0	.0 6	.0 0	.0 0	.3 0	.0 3	.1 2	. 1	. 6

	tailed)	7	6	7	5	5	8	3	1	0	4	4	1	7	3	4
	N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
x 1 - 1 7	Pearson Correlation	.187	.234*	.27*	.24*	.14	.21	.42*	.28*	.46*	.19	.17	.24	.18	.17	.1
	Sig. (2-tailed)	.058	.018	.011	.014	.23	.034	.000	.000	.000	.047	.075	.014	.057	.104	.104
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 - 1 8	Pearson Correlation	.243*	.225*	.298*	.374*	.34*	.123	.39*	.21*	.43*	.37*	.32*	.224*	.08	.14	.1
	Sig. (2-tailed)	.014	.022	.000	.000	.000	.214	.000	.042	.000	.000	.000	.023	.409	.156	.129
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 - 1 9	Pearson Correlation	.192	.203*	.355*	.11	.105	.164	.57*	.35*	.40*	.33*	.053	.241*	.17	.1	.1
	Sig. (2-tailed)	.052	.040	.000	.265	.290	.097	.000	.000	.000	.000	.509	.011	.077	.108	.108
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
x 1 – 2 0	Pearson	.26	.15	.12	.26	.25	.30	.29	.23	.39	.42	.26	.01	.07	.	.	
	Correlation	6*	3	6	9*	6*	0*	7*	3*	9*	2*	2*	8	9	2	6	8
	Sig. (2-tailed)	.07	.14	.20	.06	.09	.02	.02	.18	.00	.00	.07	.05	.55	.40	.01	.03
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x 1 – 2 1	Pearson	.05	.00	.15	.32	.31	.20	.28	.33	.38	.36	.30	.14	.08	.	.	
	Correlation	7	5	0	8*	1*	5*	4*	9*	1*	7*	8*	3	4	1	6	3
	Sig. (2-tailed)	.64	.91	.13	.00	.00	.03	.04	.00	.00	.00	.02	.15	.39	.02	.08	.14
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x 1 – 2 2	Pearson	.19	.20	.16	.38	.28	.14	.40	.21	.24	.18	.33	.13	.04	.	.	
	Correlation	8*	1*	2	5*	6*	7	1*	7*	5*	0	0*	2	1	1	2	1
	Sig. (2-tailed)	.04	.04	.10	.00	.00	.13	.00	.02	.00	.06	.00	.13	.68	.02	.05	.08
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x 1	Pearson	.15	.24	.12	.30	.17	.23	.43	.14	.24	.13	.38	.28	.17	.	-	

- 2 3	Correlation	3	7*	9	7*	3	5*	2*	6	0*	9	1*	6*	1	1	1
	Sig. (2-tailed)	.123	.012	.122	.012	.010	.017	.010	.141	.014	.111	.011	.013	.014	.013	.017
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 - 2 4	Pearson Correlation	.010	.315*	.014	.316*	.016	.118	.315*	.213	.316*	.113	.311	.313	.114	.012	-.011
	Sig. (2-tailed)	.914	.010	.615	.010	.517	.010	.010	.011	.010	.118	.011	.011	.114	.011	.017
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.413	.419*	.318	.517*	.414	.413	.613	.510	.613	.510	.516	.316	.411	.014	.012
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.010	.011
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
			x1_16	x1_17	x1_18	x1_19	x1_20	x1_21	x1_22	x1_23	x1_24	x1				
X 1 - 1	Pearson Correlation			.028	.187	.243*	.192	.266**	.057	.198*	.153	.010	.439*			
	Sig. (2-tailed)			.777	.058	.014	.052	.007	.564	.045	.123	.924	.000			

	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 2	Pearson Correlation	.189	.234 *	.225 *	.203 *	.153	.005	.201 *	.247 *	.355* *	.490* *
	Sig. (2- tailed)	.056	.018	.022	.040	.124	.961	.042	.012	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 3	Pearson Correlation	.152	.227 *	.298 **	.355 **	.126	.150	.162	.129	.045	.389* *
	Sig. (2- tailed)	.127	.021	.002	.000	.206	.131	.102	.192	.655	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 4	Pearson Correlation	.176	.242 *	.374 **	.111	.269 **	.328 **	.385 **	.307 **	.306* *	.577* *
	Sig. (2- tailed)	.075	.014	.000	.265	.006	.001	.000	.002	.002	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 5	Pearson Correlation	.123	.114	.394 **	.105	.256 **	.311 **	.286 **	.173	.066	.449* *
	Sig. (2- tailed)	.215	.253	.000	.290	.009	.001	.003	.080	.507	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 6	Pearson Correlation	.205 *	.210 *	.123	.164	.300 **	.205 *	.147	.235 *	.189	.432* *
	Sig. (2- tailed)	.038	.034	.214	.097	.002	.038	.138	.017	.056	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 7	Pearson Correlation	.288 **	.423 **	.379 **	.557 **	.297 **	.284 **	.401 **	.432 **	.355* *	.633* *
	Sig. (2- tailed)	.003	.000	.000	.000	.002	.004	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 8	Pearson Correlation	.186	.283 **	.201 *	.335 **	.233 *	.339 **	.217 *	.146	.231* *	.502* *
	Sig. (2- tailed)	.061	.004	.042	.001	.018	.000	.028	.141	.019	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1 – 9	Pearson Correlation	.341 **	.446 **	.413 **	.490 **	.399 **	.381 **	.245 *	.240 *	.365* *	.637* *
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.014	.000	.000

	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x	Pearson	.222	.196	.376	.331	.422	.367	.180	.139	.131	.500*
1	Correlation	*	*	**	**	**	**				*
–	Sig. (2-	.024	.047	.000	.001	.000	.000	.069	.161	.188	.000
1	tailed)										
0	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x	Pearson	.102	.176	.325	.053	.262	.308	.330	.311	.317*	.564*
1	Correlation			**		**	**	**	**	*	*
–	Sig. (2-	.304	.075	.001	.593	.007	.002	.001	.001	.001	.000
1	tailed)										
1	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x	Pearson	.212	.241	.224	.241	.018	.143	.132	.286	.337*	.361*
1	Correlation	*	*	*	*				**	*	*
–	Sig. (2-	.031	.014	.023	.014	.855	.150	.183	.003	.001	.000
1	tailed)										
2	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x	Pearson	.151	.188	.082	.176	.079	.084	.041	.171	.141	.412*
1	Correlation										*
–	Sig. (2-	.127	.057	.409	.075	.425	.397	.684	.084	.154	.000
1	tailed)										
3	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x	Pearson	.147	.171	.141	-	.326	.216	.112	.215	.251*	.473*
1	Correlation				.017	**	*		*		*
–	Sig. (2-	.139	.084	.156	.864	.001	.028	.259	.030	.011	.000
1	tailed)										
4	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x	Pearson	.046	.044	.105	-	.286	.153	.171	-	-.041	.249*
1	Correlation				.031	**			.104		*
–	Sig. (2-	.647	.661	.289	.754	.003	.124	.085	.297	.679	.011
1	tailed)										
5	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x	Pearson	1	.692	.259	.232	.282	.307	.112	.443	.428*	.514*
1	Correlation		**	**	*	**	**		**	*	*
–	Sig. (2-		.000	.008	.018	.004	.002	.259	.000	.000	.000
1	tailed)										
6	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x	Pearson	.692	1	.390	.481	.377	.334	.320	.569	.499*	.652*
1	Correlation	**		**	**	**	**	**	**	*	*
–	Sig. (2-	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
1	tailed)										

7	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.259 **	.390 **	1	.407 **	.384 **	.327 **	.357 **	.315 **	.292* *	.614* *
	Sig. (2- tailed)	.008	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.003	.000
8	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.232 *	.481 **	.407 **	1	.322 **	.158	.311 **	.366 **	.229* *	.521* *
	Sig. (2- tailed)	.018	.000	.000		.001	.110	.001	.000	.020	.000
9	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.282 **	.377 **	.384 **	.322 **	1	.509 **	.159	.305 **	.198* *	.596* *
	Sig. (2- tailed)	.004	.000	.000	.001		.000	.108	.002	.045	.000
0	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.307 **	.334 **	.327 **	.158	.509 **	1	.258 **	.264 **	.295* *	.554* *
	Sig. (2- tailed)	.002	.001	.001	.110	.000		.009	.007	.002	.000
1	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.112	.320 **	.357 **	.311 **	.159	.258 **	1	.324 **	.230* *	.514* *
	Sig. (2- tailed)	.259	.001	.000	.001	.108	.009		.001	.020	.000
2	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.443 **	.569 **	.315 **	.366 **	.305 **	.264 **	.324 **	1	.622* *	.592* *
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.007	.001		.000	.000
3	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.428 **	.499 **	.292 **	.229 *	.198 *	.295 **	.230 *	.622 **	1	.562* *
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.003	.020	.045	.002	.020	.000		.000
4	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 1	Pearson Correlation	.514 **	.652 **	.614 **	.521 **	.596 **	.554 **	.514 **	.592 **	.562* *	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
--	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Variabel Keselamatan Kerja

		x 2														
		- 1	- 2	- 3	- 4	- 5	- 6	- 7	- 8	- 9	- 0	- 1	- 2	- 3	- 4	- 5
x 2 - 1	Pear son Corr elati on	1	.1 5	.2 5	.1 8	.2 5	.1 0	.1 0	.2 3	.3 4	.0 2	- 0	.1 7	.0 6	.0 8	.0 8
	Sig. (2- taile d)		.1 8	.0 8	.0 0	.0 1	.2 9	.2 7	.0 5	.0 0	.8 2	.5 1	.0 7	.4 9	.9 3	.3 8
	N	1 0 3														
x 2 - 2	Pear son Corr elati on	. 1	1	.5 3	.0 5	.3 0	.1 1	.1 3	.0 8	- 0	.1 7	.2 1	.4 1	.2 3	.2 3	.2 2
	Sig. (2- taile d)	. 1		.0 0	.5 7	.0 0	.2 4	.1 6	.3 7	.5 5	.0 8	.0 3	.0 0	.0 1	.0 1	.0 2
	N	1 0 3														
x 2 - 3	Pear son Corr elati on	. 2	.5 3	1	.0 4	.1 7	.2 5	.1 4	.0 5	.1 5	.1 4	- 0	.3 1	.1 8	.2 5	.0 0
	Sig.	. 5	.0 8		.6 1	.0 4	.0 8	.1 2	.5 4	.1 9	.1 1	.7 3	.0 0	.0 0	.0 4	.9 3

	(2-tailed)	0 0 8	0 0		8 1	7 9	0 9	5 2	9 0	0 9	5 5	4 0	0 1	6 8	1 0	7 8
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 – 4	Pearson Correlation	. 1 8 6	.0 5 7	.0 4 1	1 1 1	.2 3 1*	.2 6 9*	.2 2 2*	.2 2 4*	.3 5 1*	.1 0 9	.1 6 8	.1 0 4	.2 7 1*	.1 8 1	.2 5 0*
	Sig. (2-tailed)	. 0 6 0	.5 7 0	.6 8 1		.0 1 9	.0 0 6	.0 2 4	.0 2 3	.0 0 0	.2 7 2	.0 9 0	.2 9 5	.0 0 6	.0 6 7	.0 1 1
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 – 5	Pearson Correlation	. 2 5 0 *	.3 0 0*	.1 7 4	.2 3 1*	1 0 8	.1 0 7	.0 4 7	.1 7 2	.1 8 1	.1 2 9	.0 4 1	.2 3 3*	.1 6 4	.1 8 9	.2 1 2*
	Sig. (2-tailed)	. 0 1 1	.0 0 2	.0 7 9	.0 1 9	.2 7 9	.6 3 6	.0 8 2	.0 6 8	.1 9 6	.1 6 9	.6 7 9	.0 1 8	.0 9 7	.0 5 6	.0 3 2
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 – 6	Pearson Correlation	. 1 0 3	.1 1 5	.2 5 8*	.2 6 9*	.1 0 8	1 1 1	.1 8 2	.0 3 5	.1 5 1	.2 8 0*	.2 9 6*	.2 5 2*	.1 4 0	.3 3 4*	.2 4 7*
	Sig. (2-tailed)	. 2 9 9	.2 4 7	.0 0 9	.0 0 6	.2 7 9		.0 6 6	.7 2 3	.1 2 7	.0 0 4	.0 0 2	.0 1 0	.1 5 9	.0 0 1	.0 1 2
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3

		0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3
x 2 – 7	Pear son Corr elati on	. 1 0 8	.1 3 9 8	.1 4 2	.2 2 2*	.0 4 7	.1 8 2	1	- .0 1 0	.0 0 6	.1 7 6	- .0 1	.0 5 7	.2 4 9*	.1 5 0	- .0 6 9
	Sig. (2- taile d)	. 2 7 7	.1 6 2	.1 5 2	.0 2 4	.6 3 6	.0 6 6		.9 1 8	.9 5 0	.0 7 5	.9 0 8	.5 6 9	.0 1 1	.1 3 1	.4 8 7
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 – 8	Pear son Corr elati on	. 2 3 8 *	.0 8 8	.0 5 4	.2 2 4*	.1 7 2	.0 3 5	- .0 1 0	1	.4 7 1*	.0 3 7	.1 5 9	.2 2 1*	.1 0 5	- .0 2	.1 8 8
	Sig. (2- taile d)	. 0 1 5	.3 7 8	.5 9 0	.0 2 3	.0 8 2	.7 2 3	.9 1 8		.0 0 0	.7 0 9	.1 0 8	.0 2 5	.2 9 0	.8 2 3	.0 5 8
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 – 9	Pear son Corr elati on	. 3 4 0 *	- .0 5 8	.1 5 9	.3 5 1*	.1 8 1	.1 5 1	.0 0 6	.4 7 1*	1	.2 0 0*	.1 9 2	.2 5 5*	.2 1 5*	.0 2 8	.0 9 2
	Sig. (2- taile d)	. 0 0 0	.5 5 8	.1 0 9	.0 0 0	.0 6 8	.1 2 7	.9 5 0	.0 0 0		.0 4 3	.0 5 2	.0 0 9	.0 3 0	.7 8 1	.3 5 7
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x	Pear	. 3	.1 3	.1 3	.1 3	.1 3	.2 3	.1 3	.0 3	.2 3	1 3	.4 3	.2 3	.3 3	.2 3	.1 3

2 – 1 0	Pearson Correlation	.024	.071	.041	.009	.029	.080*	.076	.037	.000*		.02*	.046*	.003*	.070*	.058
	Sig. (2-tailed)	.812	.083	.155	.272	.196	.004	.075	.709	.043		.000	.012	.022	.006	.122
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 1	Pearson Correlation	-.056	.214*	-.033	.168	.041	.296*	-.011	.159	.192	.42*	1	.27*	.265*	.200*	.342*
	Sig. (2-tailed)	.571	.030	.744	.090	.679	.002	.908	.188	.052	.020		.021	.007	.011	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 2	Pearson Correlation	.074	.418*	.300*	.104	.233*	.255*	.057	.211*	.255*	.246*	.27*	1	.380*	.398*	.504*
	Sig. (2-tailed)	.079	.000	.001	.295	.011	.000	.569	.025	.009	.022	.012		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 3	Pearson Correlation	.068	.233*	.180	.211*	.164	.140	.249*	.155	.255*	.33*	.25*	.38*	1	.37*	.365*
	Sig. (2-tailed)	.088	.003	.050	.001	.044	.000	.009	.025	.009	.003	.005	.000		.006	.005
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

	Sig. (2- taile d)	. 4 9 7	.0 1 8 8	.0 6 8 6	.0 0 6 7	.0 9 5 9	.1 5 9	.0 1 1	.2 9 0	.0 3 0	.0 0 2	.0 0 7	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 - 1 4	Pear son Corr elati on	. 0 8	.2 3 8*	.2 5 4*	.1 8 1	.1 8 9	.3 3 4*	.1 5 0	- .0 2	.0 2 8	.2 7 0*	.2 5 0*	.3 9 8*	.3 7 6*	1 7 7*	.4 8 7*
	Sig. (2- taile d)	. 9 3 3	.0 1 6 0	.0 1 0	.0 6 7	.0 5 6	.0 0 1	.1 3 1	.8 2 3	.7 8 1	.0 0 6	.0 1 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 - 1 5	Pear son Corr elati on	. 0 8 7	.2 2 9*	.0 0 3	.2 5 0*	.2 1 2*	.2 4 7*	- .0 6 9	.1 8 8	.0 9 2	.1 5 8	.3 4 2*	.5 0 4*	.3 6 5*	.4 8 7*	1 8 7*
	Sig. (2- taile d)	. 3 8 1	.0 2 0	.9 7 8	.0 1 1	.0 3 2	.0 1 2	.4 8 7	.0 5 8	.3 5 7	.1 1 2	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 - 1 6	Pear son Corr elati on	. 2 3 6	.2 2 8*	.2 4 5*	- .1 2	.2 5 3*	- .0 7 0	- .0 7 8	.2 9 7*	.2 1 2*	.1 2 7	- .0 1	.3 1 8*	.3 2 6*	.2 1 7*	.2 6 9*
	Sig. (2- taile d)	. 0 1 6	.0 2 0	.0 1 3	.2 0 3	.0 1 0	.4 8 4	.4 3 2	.0 0 2	.0 3 2	.2 0 1	.9 8 8	.0 0 1	.0 0 1	.0 2 8	.0 0 6

	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	
x 2 - 1 7	Pear son Corr elati on	. 1 2 6	.0 8 1 5	.0 5 5	.1 8 5	.2 0 5*	.1 7 4	.0 8 7	.1 3 0	.3 1 4*	.3 1 9*	.2 7 7*	.3 1 6*	.3 5 7*	.4 6 3*	.3 6 1*	
	Sig. (2- taile d)	. 2 0 3	.4 1 8	.5 7 9	.0 6 2	.0 3 7	.0 7 9	.3 8 2	.1 9 2	.0 0 1	.0 0 1	.0 0 5	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 - 1 8	Pear son Corr elati on	. 2 3 5	.1 7 3	.1 8 9	.0 5 9	.2 6 4*	.0 2 5	- 0 0	.3 0 8*	.3 4 0*	.0 9 0	.0 6 1	.2 1 8*	.2 0 3*	.0 9 4	.2 6 1*	
	Sig. (2- taile d)	. 0 1 7	.0 8 1	.0 5 5	.5 5 5	.0 0 7	.8 0 5	.9 5 2	.0 0 2	.0 0 0	.3 6 7	.5 4 0	.0 2 7	.0 3 9	.3 4 5	.0 0 8	
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 2 - 1 9	Pear son Corr elati on	. 6 4	.3 2 4*	.2 9 8*	.1 1 2	.3 7 0*	.1 5 0	.1 1 2	.1 4 1	.2 6 7*	.1 6 8	.1 5 6	.3 8 0*	.2 9 9*	.3 5 6*	.4 0 0*	
	Sig. (2- taile d)	. 0 9 7	.0 0 1	.0 0 2	.2 6 0	.0 0 0	.1 3 1	.2 6 1	.1 5 7	.0 0 6	.0 8 9	.1 1 5	.0 0 0	.0 0 2	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x	Pear	. 3	.0 2	.1 9	.0 1	.0 7	- 5	.0 1	.2 4	.3 6	.0 6	.0 5	.1 8	.1 9	.1 5	.1 0	

2 – 2 0	son	2	7	9	5	7	.0	3	2	1	7	4	9	9	0	7
	Corr	1	3	9*	4	9	1	2	7*	4*	6	7	8*	6*	6	4
	elati on	2					6			*						
x 2 – 2 1	Sig.	.	.4	.0	.5	.4	.8	.7	.0	.0	.4	.6	.0	.0	.2	.0
	(2- taile d)	0	6	4	8	2	7	4	2	0	4	3	4	4	8	7
		3	1	4	8	7	5	6	1	1	3	5	5	7	8	8
N		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
x 2 – 2 1	Pear	.	.1	.1	.1	.1	.2	.0	.2	.2	.1	.1	.2	.3	.2	.3
	son	2	0	9	3	5	0	9	4	8	5	8	8	8	2	6
	Corr	4	2	5*	5	6	5*	5	3*	0*	3	7	6*	9*	8*	5*
elati on		*								*			*	*	*	*
	Sig.	.	.3	.0	.1	.1	.0	.3	.0	.0	.1	.0	.0	.0	.0	.0
	(2- taile d)	0	0	4	7	1	3	4	1	0	2	5	0	0	2	0
N		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
x 2 – 2 2	Pear	.	-	.0	.2	.2	.1	-	.3	.4	.1	.3	.3	.2	.1	.2
	son	2	.0	0	1	6	1	.0	3	5	3	0	3	0	5	7
	Corr	1	0	3	2*	8*	3	5	3*	0*	2	2*	2*	7*	8	9*
elati on		9	1			*		7	*	*		*	*		*	*
	Sig.	.	.9	.9	.0	.0	.2	.5	.0	.0	.1	.0	.0	.0	.1	.0
	(2- taile d)	0	9	7	3	0	5	6	0	0	8	0	0	3	1	0
N		2	4	5	2	6	6	7	1	0	4	2	1	6	0	4
		6														
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
x 2 – 2 3		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Pear	.	.1	.1	.2	.1	.2	.2	.2	.1	.0	.1	.2	.3	.3	.3
son	1	4	8	0	2	4	4	3	8	8	4	0	7	2	3	
Corr	6	7	3	6*	7	6*	6*	8*	4	9	4	7*	3*	3*	1*	
elati on	7												*	*	*	

	Sig. (2-tailed)	.091	.139	.064	.037	.202	.012	.012	.015	.016	.327	.147	.036	.030	.031	.031
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x2_4	Pearson Correlation	.250	-.022	-.024	.205	.113	.126	.038	.038	.309	.200	.207	.155	.201	.201	.306
	Sig. (2-tailed)	.038	.794	.808	.040	.257	.250	.700	.708	.001	.004	.005	.108	.033	.033	.001
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x2	Pearson Correlation	.388	.309	.309	.392	.308	.202	.404	.505	.401	.401	.600	.508	.501	.508	.508
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Correlations																
		x2_1	x2_1	x2_1	x2_1	x2_2	x2_2	x2_2	x2_2	x2_2	x2_2	x2				
		6	7	8	9	0	1	2	3	4						
x2_1	Pearson Correlation	.236*	.126	.235*	.164	.212*	.244*	.219*	.167	.205*	.384**					
	Sig. (2-tailed)	.016	.203	.017	.097	.031	.013	.026	.091	.038	.000					
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103					

x 2	Pearson	.228	.081	.173	.324	.073	.102	-	.147	-	.392
	Correlation	*			**			.001		.026	**
	Sig. (2-tailed)	.020	.418	.081	.001	.461	.305	.994	.139	.794	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2	Pearson	.245	.055	.189	.298	.199	.195	.003	.183	-	.391
	Correlation	*			**	*	*			.024	**
	Sig. (2-tailed)	.013	.579	.055	.002	.044	.048	.975	.064	.808	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2	Pearson	-	.185	.059	.112	.054	.135	.212	.206	.254	.393
	Correlation	.126						*	*	**	**
	Sig. (2-tailed)	.203	.062	.555	.260	.588	.173	.032	.037	.010	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2	Pearson	.253	.205	.264	.370	.079	.156	.268	.127	.113	.421
	Correlation	**	*	**	**			**			**
	Sig. (2-tailed)	.010	.037	.007	.000	.427	.115	.006	.202	.257	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2	Pearson	-	.174	.025	.150	-	.205	.113	.246	.126	.381
	Correlation	.070				.016	*		*		**
	Sig. (2-tailed)	.484	.079	.805	.131	.875	.038	.256	.012	.205	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2	Pearson	-	.087	-	.112	.032	.095	-	.246	.038	.228
	Correlation	.078		.006				.057	*		*
	Sig. (2-tailed)	.432	.382	.952	.261	.746	.340	.567	.012	.700	.021
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2	Pearson	.297	.130	.308	.141	.227	.243	.333	.238	.028	.441
	Correlation	**		**		*	*	**	*		**
	Sig. (2-tailed)	.002	.192	.002	.157	.021	.013	.001	.015	.778	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2	Pearson	.212	.314	.340	.267	.314	.280	.450	.184	.329	.551
	Correlation	*	**	**	**	**	**	**		**	**
	Sig. (2-tailed)	.032	.001	.000	.006	.001	.004	.000	.063	.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

x 2 – 1 0	Pearson Correlation	.127	.319 **	.090	.168	.076	.153	.132	.089	.200 *	.409 **
	Sig. (2- tailed)	.201	.001	.367	.089	.443	.124	.184	.372	.043	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 1	Pearson Correlation	- .001	.277 **	.061	.156	.047	.187	.302 **	.144	.272 **	.412 **
	Sig. (2- tailed)	.988	.005	.540	.115	.635	.058	.002	.147	.005	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 2	Pearson Correlation	.318 **	.316 **	.218 *	.380 **	.198 *	.286 **	.332 **	.207 *	.151	.606 **
	Sig. (2- tailed)	.001	.001	.027	.000	.045	.003	.001	.036	.128	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 3	Pearson Correlation	.326 **	.357 **	.203 *	.299 **	.196 *	.389 **	.207 *	.373 **	.214 *	.584 **
	Sig. (2- tailed)	.001	.000	.039	.002	.047	.000	.036	.000	.030	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 4	Pearson Correlation	.217 *	.463 **	.094	.356 **	.106	.228 *	.158	.323 **	.210 *	.513 **
	Sig. (2- tailed)	.028	.000	.345	.000	.288	.021	.110	.001	.033	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 5	Pearson Correlation	.269 **	.361 **	.261 **	.400 **	.174	.365 **	.279 **	.331 **	.360 **	.584 **
	Sig. (2- tailed)	.006	.000	.008	.000	.078	.000	.004	.001	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 6	Pearson Correlation	1	.291 **	.566 **	.502 **	.449 **	.300 **	.307 **	.408 **	.173	.554 **
	Sig. (2- tailed)		.003	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.081	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 7	Pearson Correlation	.291 **	1	.253 **	.393 **	.303 **	.426 **	.388 **	.378 **	.422 **	.611 **
	Sig. (2- tailed)	.003		.010	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

x 2 – 1 8	Pearson Correlation	.566 **	.253 **	1	.603 **	.316 **	.251 *	.359 **	.250 *	.175	.539 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.010		.000	.001	.011	.000	.011	.077	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 1 9	Pearson Correlation	.502 **	.393 **	.603 **	1	.302 **	.359 **	.411 **	.458 **	.325 **	.674 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 2 0	Pearson Correlation	.449 **	.303 **	.316 **	.302 **	1	.465 **	.199 *	.386 **	.337 **	.499 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.002	.001	.002		.000	.044	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 2 1	Pearson Correlation	.300 **	.426 **	.251 *	.359 **	.465 **	1	.186	.584 **	.423 **	.620 **
	Sig. (2- tailed)	.002	.000	.011	.000	.000		.060	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 2 2	Pearson Correlation	.307 **	.388 **	.359 **	.411 **	.199 *	.186	1	.238 *	.260 **	.539 **
	Sig. (2- tailed)	.002	.000	.000	.000	.044	.060		.015	.008	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 2 3	Pearson Correlation	.408 **	.378 **	.250 *	.458 **	.386 **	.584 **	.238 *	1	.442 **	.626 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.015		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 2 4	Pearson Correlation	.173	.422 **	.175	.325 **	.337 **	.423 **	.260 **	.442 **	1	.508 **
	Sig. (2- tailed)	.081	.000	.077	.001	.000	.000	.008	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x 2 – 2	Pearson Correlation	.554 **	.611 **	.539 **	.674 **	.499 **	.620 **	.539 **	.626 **	.508 **	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

Variabel Kesehatan Kerja

		x 3	x 3	x 3	x 3											
		- 1	- 2	- 3	- 4	- 5	- 6	- 7	- 8	- 9	- 0	- 1	- 2	- 3	- 4	
x 3 - 1	Pearson Correlati on	1	.2 4 1*	.1 8 2	.2 3 5*	.2 5 0*	.2 3 3*	.1 8 0	.2 3 0*	.0 4 6	.4 0 7*	.2 9 5*	.1 4 3	. 3 3	. 7 2	.1 9 8*
	Sig. (2- tailed)		.0 1 4	.0 6 6	.0 1 7	.0 1 1	.0 1 8	.0 6 9	.0 1 9	.6 4 3	.0 0 0	.0 0 2	.1 5 0	. 0 0	. 4 6	.0 4 5
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3										
x 3 - 2	Pearson Correlati on	.2 4 1*	1	.5 2 8*	.4 6 6*	.3 1 6*	.2 2 6*	.3 0 2*	.3 0 6*	.3 6 2*	.1 8 8	.1 3 9	.0 5 7	. 1 4	. 0 5	.0 5 5
	Sig. (2- tailed)	.0 1 4		.0 0 0	.0 0 1	.0 0 2	.0 2 2	.0 0 2	.0 0 2	.0 0 0	.0 5 7	.1 6 0	.5 6 8	. 1 4	. 6 5	.5 8 2
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3										
x 3 - 3	Pearson Correlati on	.1 8 2	.5 2 8*	1 0*	.5 5 8*	.4 5 1*	.2 6 1*	.4 7 0*	.5 0 3*	.6 1 0*	.2 2 4*	.0 6 2	.0 8 1	. 2 1	. 1 7	.0 8 7
	Sig. (2- tailed)	.0 6 6	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0	.0 0 8	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 2 3	.5 3 5	.4 1 4	. 0 2	. 0 8	.3 8 2

														8	3	
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 3 – 4	Pearson Correlati on	.2 3 5*	.4 6 6*	.5 5 0*	1 3 1*	.3 4 7*	.2 0 5	.1 4 7*	.3 3 7*	.3 9 6*	.1 8 4	.1 2 8	.0 4 7	. 1 6	. 2 3	.1 0 3
	Sig. (2- tailed)	.0 1 7	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 3 6	.1 4 3	.0 0 1	.0 0 0	.0 6 3	.0 9 6	.1 3 6	.6 8	. 1 3	. 0 7	.3 0 1
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 3 – 5	Pearson Correlati on	.2 5 0*	.3 1 6*	.4 5 8*	.3 4 1*	1 9 4*	.3 2 7*	.5 2 1*	.6 2 1*	.5 4 7*	.3 3 4*	- .0 2	- .0 6	. 0 1	. 0 4	- 0 0
	Sig. (2- tailed)	.0 1 1	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 1	.8 2 2	.5 4 4	. 8 9	. 7 2	.6 7 2						
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 3 – 6	Pearson Correlati on	.2 3 3*	.2 2 6*	.2 6 1*	.2 0 7*	.3 9 4*	1 6 0*	.5 9 4*	.4 9 1*	.3 9 7*	.3 6 7*	.0 3 8	- .0 9	. 1 4	. 0 7	.2 9 3*
	Sig. (2- tailed)	.0 1 8	.0 2 2	.0 0 8	.0 3 6	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.7 0 1	.9 2 6	. 1 5	. 4 7	.0 0 3
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 3	Pearson Correlati	.1 8	.3 0	.4 7	.1 4	.5 2	.5 6	1	.6 2	.4 3	.4 8	- .0	- .0	. 1	- .1	.1 1

-7	on	0	2*	0*	5	7*	0*		3*	3*	1*	7	3	0	0	8
			*	*		*	*		*	*	*	9	0	9	2	5
	Sig. (2-tailed)	.069	.020	.000	.143	.000	.000		.000	.000	.000	.425	.761	.272	.792	.236
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3-8	Pearson Correlation	.230*	.306*	.503*	.373*	.621*	.494*	.623*	1.000	.636*	.206*	-.003	.027	.009	.001	.007
			*	*	*	*	*	*		*	*					
	Sig. (2-tailed)	.019	.002	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.006	.908	.787	.348	.395	.422
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3-9	Pearson Correlation	.046	.322*	.600*	.366*	.577*	.311*	.433*	.666*	1.000	.105	-.002	.209*	.005	.002	.008
			*	*	*	*	*	*	*				*			
	Sig. (2-tailed)	.643	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.108	.706	.003	.005	.007	.003
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3-10	Pearson Correlation	.407*	.188	.204	.184	.334*	.366*	.481*	.206	.105	1.000	.107	.006	.002	.003	.103
		*		*		*	*	*	*	*						
	Sig. (2-tailed)	.000	.057	.023	.063	.001	.000	.000	.006	.108		.104	.523	.000	.001	.107

														0	8	
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 3 – 1 1	Pearson Correlati on	.2 9 5*	.1 3 9	.0 6 2	.1 2 8	- .0 2	.0 3 8	- .0 7	- .0 0	- .0 3	.1 7 7	1	.2 9 1*	. 3 0	. 2 8	.2 0 2*
	Sig. (2- tailed)	.0 0 2	.1 6 0	.5 3 5	.1 9 6	.8 2 2	.7 0 1	.4 2 5	.9 7 8	.7 4 6	.0 7 4		.0 0 3	. 0 0	. 0 2	.0 4 1
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 3 – 1 2	Pearson Correlati on	.1 4 3	.0 5 7	.0 8 1	.0 4 7	- .0 6	- .0 0	- .0 3	.0 2 7	.2 0 9*	.0 6 4	.2 9 1*	1	. 3 0	. 1 4	.2 2 0*
	Sig. (2- tailed)	.1 5 0	.5 6 8	.4 1 4	.6 3 8	.5 4 4	.9 2 6	.7 6 1	.7 8 7	.0 3 4	.5 2 3	.0 0 3		. 0 0	. 1 6	.0 2 5
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3
x 3 – 1 3	Pearson Correlati on	.3 3 3*	.1 4 4	.2 1 7*	.1 6 2	.0 1 4	.1 4 3	.1 0 9	.0 9 3	.0 5 9	.2 2 8*	.3 3 0*	.3 0 8*	1	. 4 2	.4 5 7*
	Sig. (2- tailed)	.0 0 1	.1 4 6	.0 2 8	.1 0 3	.8 9 2	.1 5 1	.2 7 2	.3 4 8	.5 5 2	.0 2 0	.0 0 1	.0 0 2		. 0 0	.0 0 0

	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3												
x 3 – 1 4	Pearson Correlati on	.0 7 2	.0 5 2	.1 7 2	.2 3 4*	.0 0 3	.0 7 2	- .0 2	.0 1 1	.0 2 1	.0 2 9	.1 3 7	.2 1 8*	.1 4 0	. 4 2	1 5 *	.4 9 7*
	Sig. (2- tailed)	.4 6 8	.6 0 5	.0 8 3	.0 1 7	.9 7 3	.4 7 2	.7 9 5	.9 1 5	.7 7 3	.1 6 8	.0 2 7	.1 6 0	. 0 0	. 0 0	. 0 0	.0 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3											
x 3 – 1 5	Pearson Correlati on	.1 9 8*	.0 5 5	.0 8 7	.1 0 3	- .0 4	.2 9 2	.1 1 8	.0 7 8	.0 0 8	.0 3 8	.1 6 2*	.2 0 0*	.2 4 5	. 7 *	. 7 *	1 9 7
	Sig. (2- tailed)	.0 4 5	.5 8 2	.3 8 2	.3 0 1	.6 7 2	.0 0 3	.2 3 6	.4 3 2	.9 3 8	.1 7 0	.0 4 1	.0 2 5	. 0 0	. 0 0	. 0 0	.0 0 0
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3											
x 3 – 1 6	Pearson Correlati on	.4 8 7*	.3 5 7*	.4 8 6*	.5 1 9*	.4 6 2*	.2 6 4*	.3 2 4*	.4 2 5*	.3 5 2*	.3 2 5*	.1 1 0	.0 1 6	. 1 7	. 1 7	. 3 0	.2 5 6*
	Sig. (2- tailed)	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 7	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.2 6 8	.8 7 1	. 0 7	. 0 4	.0 0 9
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3											

		0 3	0 3	0 3	0 3	0 3	0 3										
x 3 - 1 7	Pearson Correlati on	.2 4 0*	.4 0 0*	.5 0 9*	.4 6 6*	.3 8 3*	.1 8 4	.2 6 7*	.4 1 4*	.4 2 5*	.1 0 8	.0 6 3	.1 3 0	. 1 7	. 2 1	. 9 1	.0 4 4
	Sig. (2- tailed)	.0 1 5	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 6 3	.0 0 6	.0 0 0	.0 0 0	.2 7 8	.5 3 1	.1 9 0	. 2 4	. 0 3	. 0 0	.3 4 5
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 3 - 1 8	Pearson Correlati on	.0 6 5	.3 3 1*	.5 0 5*	.4 1 3*	.4 2 4*	.1 6 5	.3 9 6*	.4 4 0*	.4 9 0*	.1 1 3	.1 6 4	- 0 6	. 1 1	. 0 5	. 9 9	.0 8 7
	Sig. (2- tailed)	.5 1 5	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 9 5	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.2 5 7	.0 9 8	.9 5 2	. 3 1	. 5 5	. 8 2	.3 8 4
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 3 - 1 9	Pearson Correlati on	.4 2 6*	.1 0 6	.1 2 3	.2 1 0*	.1 2 1	.2 0 9*	.2 0 0*	.2 5 5*	.1 6 5	.3 1 7*	.1 5 8	.0 5 6	. 1 4	. 1 4	. 1 6	.2 0 1*
	Sig. (2- tailed)	.0 0 0	.2 8 9	.2 1 7	.0 3 3	.2 2 2	.0 3 4	.0 4 3	.0 0 9	.0 9 6	.0 0 1	.1 1 1	.5 7 3	. 1 4	. 1 4	. 1 1	.0 4 2
	N	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3	1 0 3									
x 3 - 2	Pearson Correlati on	.1 9 6*	.0 3 6	.1 5 0	.0 7 5	- 0 3	- 0 2	- 0 4	.0 2 4	.0 7 2	- 0 4	.0 3 5	.0 2 7	. 0 8	. 1 5	. 2 0	.0 0 1

0	Sig. (2-tailed)	.047	.716	.131	.449	.978	.671	.176	.808	.488	.683	.728	.738	.394	.328	.920
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x321	Pearson Correlation	.199*	.131	.033	.133	.071	-.177*	-.077	-.189	.044	.086	.070	.156	.307	-.110	-.290*
	Sig. (2-tailed)	.044	.186	.742	.322	.476	.066	.441	.056	.891	.390	.400	.155	.380	.286	.034
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x322	Pearson Correlation	.315*	.040	.191	.034	.152	.377*	.344*	.435*	.233	.233	-.036	.050	.305	-.100	.188
	Sig. (2-tailed)	.001	.689	.053	.737	.125	.001	.001	.001	.008	.008	.713	.507	.377	.299	.225
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x323	Pearson Correlation	.353*	.067	.130	.140	.153	.109	.088	.176	.166	.281*	.087	.075	.315	-.105	.057
	Sig. (2-tailed)	.000	.500	.109	.118	.123	.267	.337	.058	.055	.001*	.837	.327	.343	.255	.570
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3	Pearson Correlation	.548*	.549*	.608*	.592*	.592*	.592*	.592*	.608*	.608*	.592*	.592*	.592*	.592*	.592*	.592*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Correlations																
		x3_16	x3_17	x3_18	x3_19	x3_20	x3_21	x3_22	x3_23	x3_24	x3_25	x3_26	x3_27	x3_28	x3_29	x3_30
x3_1	Pearson Correlation	.487**	.240*	.065	.426*	.196*	.199*	.315**	.353**	.548**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.515	.000	.047	.044	.001	.000	.000						
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103						
x3_2	Pearson Correlation	.357**	.400*	.331*	.106	.036	.131	.040	.067	.540**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.289	.716	.186	.689	.500	.000						
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103						
x3_3	Pearson Correlation	.486**	.509*	.505*	.123	.150	.033	.191	.130	.698**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.217	.131	.742	.053	.190	.000						
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103						
x3_4	Pearson Correlation	.519**	.466*	.413*	.210*	.075	.103	.034	.140	.592**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.033	.449	.302	.737	.158	.000						
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103						
x3_5	Pearson Correlation	.462**	.383*	.424*	.121	-.003	.071	.152	.153	.593**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.222	.978	.476	.125	.123	.000						
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103						
x3	Pearson	.264**	.184	.165	.209*	-.042	-	.317	.110	.506						

_6	Correlation						.197*	**		**
	Sig. (2-tailed)	.007	.063	.095	.034	.671	.046	.001	.267	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _7	Pearson Correlation	.324**	.267*	.396*	.200*	-.134	-.077	.394**	.089	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.043	.176	.441	.000	.371	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _8	Pearson Correlation	.425**	.414*	.440*	.255*	.024	.189	.435**	.187	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.808	.056	.000	.058	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _9	Pearson Correlation	.352**	.425*	.490*	.165	.072	.014	.232*	.126	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.096	.468	.891	.018	.205	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 0	Pearson Correlation	.325**	.108	.113	.317*	-.041	.086	.232*	.281**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.001	.278	.257	.001	.683	.390	.018	.004	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 1	Pearson Correlation	.110	.063	.164	.158	.035	.070	-.037	.016	.289**
	Sig. (2-tailed)	.268	.531	.098	.111	.728	.480	.713	.874	.003
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 2	Pearson Correlation	.016	.130	-.006	.056	.027	.156	.056	.087	.271**
	Sig. (2-tailed)	.871	.190	.952	.573	.783	.115	.577	.383	.006
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 3	Pearson Correlation	.177	.117	.101	.144	.085	.070	.050	.115	.428**
	Sig. (2-tailed)	.074	.240	.310	.148	.394	.480	.617	.245	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 4	Pearson Correlation	.307**	.214*	.059	.146	.120	.110	-.009	-.058	.327**
	Sig. (2-tailed)	.002	.030	.552	.141	.228	.268	.929	.559	.001
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 5	Pearson Correlation	.256**	.094	.087	.201*	.001	.209*	.118	.057	.343**
	Sig. (2-tailed)	.009	.345	.384	.042	.990	.034	.235	.570	.000

	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 6	Pearson Correlation	1	.568*	.335*	.399*	.169	- .017	.080	.101	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.087	.861	.421	.311	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 7	Pearson Correlation	.568**	1	.429*	.335*	.241*	.163	.195*	.148	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.014	.101	.049	.136	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 8	Pearson Correlation	.335**	.429*	1	.107	.189	.256**	.151	- .025	.585**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.284	.056	.009	.129	.805	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _1 9	Pearson Correlation	.399**	.335*	.107	1	-.060	.169	.342**	.350**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.284		.549	.087	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _2 0	Pearson Correlation	.169	.241*	.189	-.060	1	.335**	.025	- .014	.248*
	Sig. (2-tailed)	.087	.014	.056	.549		.001	.801	.885	.012
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _2 1	Pearson Correlation	-.017	.163	.256*	.169	.335**	1	- .023	.222*	.217*
	Sig. (2-tailed)	.861	.101	.009	.087	.001		.815	.024	.028
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _2 2	Pearson Correlation	.080	.195*	.151	.342*	.025	- .023	1	.385**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.421	.049	.129	.000	.801	.815		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3 _2 3	Pearson Correlation	.101	.148	-.025	.350*	-.014	.222*	.385**	1	.336**
	Sig. (2-tailed)	.311	.136	.805	.000	.885	.024	.000		.001
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
x3	Pearson Correlation	.672**	.646*	.585*	.465*	.248*	.217*	.408**	.336**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	.028	.000	.001	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103

Variabel Kepuasan Kerja

		z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8
z1	Pearson Correlation	1	.279**	.351**	.218*	.281**	.285**	.182	.296**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.027	.004	.004	.065	.002
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z2	Pearson Correlation	.279**	1	.336**	.309**	.312**	.339**	.174	.206*
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.001	.001	.000	.079	.037
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z3	Pearson Correlation	.351**	.336**	1	.219*	.302**	.064	.400**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.026	.002	.523	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z4	Pearson Correlation	.218*	.309**	.219*	1	.474**	.188	.405**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.026		.000	.057	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z5	Pearson Correlation	.281**	.312**	.302**	.474**	1	.186	.407**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.002	.000		.060	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z6	Pearson Correlation	.285**	.339**	.064	.188	.186	1	.170	.242*
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.523	.057	.060		.085	.014
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z7	Pearson Correlation	.182	.174	.400**	.405**	.407**	.170	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.065	.079	.000	.000	.000	.085		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z8	Pearson Correlation	.296**	.206*	.438**	.541**	.462**	.242*	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.037	.000	.000	.000	.014	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z9	Pearson Correlation	.308**	.361**	.237*	.269**	.474**	.296**	.442**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.016	.006	.000	.002	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z10	Pearson Correlation	.327**	.378**	.258**	.266**	.300**	.389**	.324**	.398**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.007	.002	.000	.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z11	Pearson Correlation	.097	.038	.144	-.034	.123	-.044	.248*	.091
	Sig. (2-tailed)	.329	.707	.147	.732	.215	.655	.012	.359
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z12	Pearson Correlation	.120	.275**	.129	.258**	.374**	.269**	.239*	.374**
	Sig. (2-tailed)	.226	.005	.193	.009	.000	.006	.015	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z13	Pearson Correlation	.314**	.027	.357**	.226*	.291**	.306**	.268**	.362**
	Sig. (2-tailed)	.001	.784	.000	.022	.003	.002	.006	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z14	Pearson Correlation	.209*	.199*	.247*	.206*	.183	.348**	.226*	.330**
	Sig. (2-tailed)	.034	.044	.012	.037	.065	.000	.022	.001
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
z	Pearson Correlation	.522**	.523**	.551**	.584**	.656**	.502**	.631**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
Correlations									
		z9	z10	z11	z12	z13	z14	z	
z1	Pearson Correlation	.308**	.327**	.097	.120	.314**	.209*	.522**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.329	.226	.001	.034	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	
z2	Pearson Correlation	.361**	.378**	.038	.275**	.027	.199*	.523**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.707	.005	.784	.044	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	
z3	Pearson Correlation	.237*	.258**	.144	.129	.357**	.247*	.551**	
	Sig. (2-tailed)	.016	.009	.147	.193	.000	.012	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	
z4	Pearson Correlation	.269**	.266**	-.034	.258**	.226*	.206*	.584**	
	Sig. (2-tailed)	.006	.007	.732	.009	.022	.037	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	
z5	Pearson Correlation	.474**	.300**	.123	.374**	.291**	.183	.656**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.215	.000	.003	.065	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	

z6	Pearson Correlation	.296**	.389**	-.044	.269**	.306**	.348*	.502**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.655	.006	.002	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
z7	Pearson Correlation	.442**	.324**	.248*	.239*	.268**	.226*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.012	.015	.006	.022	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
z8	Pearson Correlation	.404**	.398**	.091	.374**	.362**	.330*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.359	.000	.000	.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
z9	Pearson Correlation	1	.453**	.185	.345**	.257**	.234*	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.062	.000	.009	.018	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
z10	Pearson Correlation	.453**	1	.129	.396**	.443**	.491*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.193	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
z11	Pearson Correlation	.185	.129	1	.105	.176	.048	.280**
	Sig. (2-tailed)	.062	.193		.292	.076	.630	.004
	N	103	103	103	103	103	103	103
z12	Pearson Correlation	.345**	.396**	.105	1	.424**	.356*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.292		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
z13	Pearson Correlation	.257**	.443**	.176	.424**	1	.623*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.076	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
z14	Pearson Correlation	.234*	.491**	.048	.356**	.623**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.630	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
z	Pearson Correlation	.661**	.687**	.280**	.557**	.612**	.571*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103

Variabel Kinerja

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11
y 1	Pearson Correlation	1	.23 6*	.013	.188	.285 **	- .058	.112	.207 *	.241 *	.019	.139
	Sig. (2- tailed)		.01 7	.894	.057	.004	.559	.261	.036	.014	.848	.162
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 2	Pearson Correlation	.23 6*	1	.337 **	.232 *	.270 **	.193	.111	.112	.158	.184	.230 *
	Sig. (2- tailed)	.01 7		.001	.019	.006	.051	.265	.260	.111	.063	.020
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 3	Pearson Correlation	.01 3	.33 7**	1	.343 **	.157	.222 *	.062	.221 *	.098	.196 *	.435 **
	Sig. (2- tailed)	.89 4	.00 1		.000	.114	.024	.535	.025	.326	.047	.000
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 4	Pearson Correlation	.18 8	.23 2*	.343 **	1	.269 **	.235 *	.113	.349 **	.184	.200 *	.204 *
	Sig. (2- tailed)	.05 7	.01 9	.000		.006	.017	.254	.000	.062	.043	.039
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 5	Pearson Correlation	.28 5**	.27 0**	.157	.269 **	1	.077	.180	.203 *	.213 *	.230 *	.260 **
	Sig. (2- tailed)	.00 4	.00 6	.114	.006		.442	.068	.040	.030	.020	.008
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 6	Pearson Correlation	- .05 8	.19 3	.222 *	.235 *	.077	1	.094	.158	.074	.272 **	.179
	Sig. (2- tailed)	.55 9	.05 1	.024	.017	.442		.342	.110	.461	.005	.071
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103

y 7	Pearson Correlation	.11 2	.11 1	.062	.113	.180	.094	1	.040	.195 *	.108	.216 *
	Sig. (2- tailed)	.26 1	.26 5	.535	.254	.068	.342		.688	.049	.277	.028
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 8	Pearson Correlation	.20 7*	.11 2	.221 *	.349 **	.203 *	.158	.040	1	.429 **	.234 *	.147
	Sig. (2- tailed)	.03 6	.26 0	.025	.000	.040	.110	.688		.000	.017	.138
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 9	Pearson Correlation	.24 1*	.15 8	.098	.184	.213 *	.074	.195 *	.429 **	1	.372 **	.196 *
	Sig. (2- tailed)	.01 4	.11 1	.326	.062	.030	.461	.049	.000		.000	.047
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 10	Pearson Correlation	.01 9	.18 4	.196 *	.200 *	.230 *	.272 **	.108	.234 *	.372 **	1	.201 *
	Sig. (2- tailed)	.84 8	.06 3	.047	.043	.020	.005	.277	.017	.000		.041
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 11	Pearson Correlation	.13 9	.23 0*	.435 **	.204 *	.260 **	.179	.216 *	.147	.196 *	.201 *	1
	Sig. (2- tailed)	.16 2	.02 0	.000	.039	.008	.071	.028	.138	.047	.041	
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 12	Pearson Correlation	- .06 1	.24 6*	.165	.260 **	.133	.217 *	.054	.169	.032	.206 *	.225 *
	Sig. (2- tailed)	.54 3	.01 2	.097	.008	.181	.028	.587	.089	.748	.037	.022
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 13	Pearson Correlation	.18 9	.20 6*	.135	.052	.291 **	.088	.037	.242 *	.085	.209 *	.158
	Sig. (2- tailed)	.05	.03	.173	.602	.003	.378	.713	.014	.393	.034	.111

	tailed)	6	7									
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 1 4	Pearson Correlation	.20 1*	.12 3	.067	.064	.252 *	.108	.132	.253 **	.239 *	.228 *	.153
	Sig. (2- tailed)	.04 2	.21 5	.504	.518	.010	.278	.184	.010	.015	.021	.122
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 1 5	Pearson Correlation	- .05 3	.15 9	.298 **	.243 *	.126	.244 *	.028	.195 *	.069	.242 *	.184
	Sig. (2- tailed)	.59 2	.11 0	.002	.013	.203	.013	.776	.049	.486	.014	.063
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 1 6	Pearson Correlation	.26 4**	.12 6	.182	.181	.187	.172	.121	.039	.068	.398 **	.128
	Sig. (2- tailed)	.00 7	.20 6	.066	.067	.058	.082	.222	.693	.497	.000	.197
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y 1 7	Pearson Correlation	.14 5	.24 7*	.098	.145	.199 *	.147	.216 *	.250 *	.265 **	.022	.114
	Sig. (2- tailed)	.14 4	.01 2	.325	.144	.044	.139	.028	.011	.007	.824	.250
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.35 8**	.49 5**	.523 **	.527 **	.533 **	.427 **	.339 **	.521 **	.478 **	.540 **	.526 **
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10 3	10 3	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Correlations												
			y12	y13	y14	y15	y16	y17	y			
y 1	Pearson Correlation		-.061	.189	.201*	-.053	.264**	.145	.358**			
	Sig. (2-tailed)		.543	.056	.042	.592	.007	.144	.000			
	N		103	103	103	103	103	103	103			
y	Pearson Correlation		.246*	.206*	.123	.159	.126	.247*	.495**			

2	Sig. (2-tailed)	.012	.037	.215	.110	.206	.012	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.165	.135	.067	.298**	.182	.098	.523**
	Sig. (2-tailed)	.097	.173	.504	.002	.066	.325	.000
3	N	103	103	103	103	103	103	103
	Pearson Correlation	.260**	.052	.064	.243*	.181	.145	.527**
y	Sig. (2-tailed)	.008	.602	.518	.013	.067	.144	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.133	.291**	.252*	.126	.187	.199*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.181	.003	.010	.203	.058	.044	.000
5	N	103	103	103	103	103	103	103
	Pearson Correlation	.217*	.088	.108	.244*	.172	.147	.427**
y	Sig. (2-tailed)	.028	.378	.278	.013	.082	.139	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.054	.037	.132	.028	.121	.216*	.339**
	Sig. (2-tailed)	.587	.713	.184	.776	.222	.028	.000
7	N	103	103	103	103	103	103	103
	Pearson Correlation	.169	.242*	.253**	.195*	.039	.250*	.521**
y	Sig. (2-tailed)	.089	.014	.010	.049	.693	.011	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.032	.085	.239*	.069	.068	.265**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.748	.393	.015	.486	.497	.007	.000
9	N	103	103	103	103	103	103	103
	Pearson Correlation	.206*	.209*	.228*	.242*	.398**	.022	.540**
y	Sig. (2-tailed)	.037	.034	.021	.014	.000	.824	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.225*	.158	.153	.184	.128	.114	.526**
	Sig. (2-tailed)	.022	.111	.122	.063	.197	.250	.000
11	N	103	103	103	103	103	103	103
	Pearson Correlation	1	.277**	.142	.155	.185	.189	.421**
y	Sig. (2-tailed)		.005	.154	.118	.062	.056	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.277**	1	.240*	.038	.155	.458**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.005		.014	.700	.118	.000	.000
13	N	103	103	103	103	103	103	103
	Pearson Correlation	.142	.240*	1	.309**	.353**	.323**	.519**
y	Sig. (2-tailed)	.154	.014		.001	.000	.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.155	.038	.309**	1	.305**	.213*	.487**
	Sig. (2-tailed)							

1	Sig. (2-tailed)	.118	.700	.001		.002	.031	.000
5	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.185	.155	.353**	.305**	1	.267**	.507**
1	Sig. (2-tailed)	.062	.118	.000	.002		.006	.000
6	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.189	.458**	.323**	.213*	.267**	1	.495**
1	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.001	.031	.006		.000
7	N	103	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.421**	.447**	.519**	.487**	.507**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103

Lampiran 3

Uji Reliabilitas Variabel

1. Budaya Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	24

2. Keselamatan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	24

3. Kesehatan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	23

4. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	14

5. Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	17

Lampiran 4

Analisis Kuantitatif

1. X1, X2, X3 → Z

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.420	.402	4.30957	1.674

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1330.090	3	443.363	23.872	.000 ^b
	Residual	1838.667	99	18.572		
	Total	3168.757	102			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.055	6.575		.465	.643
	x1	.218	.072	.277	3.015	.003
	x2	.148	.073	.213	2.017	.046
	x3	.208	.076	.284	2.727	.008

Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	x1		.693	1.443
	x2		.525	1.906
	x3		.542	1.846

2. $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$ Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.546	3.12723	1.813

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variabel: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1230.423	3	410.141	41.939	.000 ^b
	Residual	968.178	99	9.780		
	Total	2198.602	102			

a. Dependent Variabel: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.105	4.771		4.423	.000
	x1	.409	.052	.626	7.815	.000
	x2	-.115	.053	-.199	-2.158	.033
	x3	.219	.055	.359	3.960	.000

Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.693	1.443
	x2	.525	1.906
	x3	.542	1.846

3. $Z \rightarrow Y$ 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.420	.402	4.30957	1.674

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variabel: z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1330.090	3	443.363	23.872	.000 ^b
	Residual	1838.667	99	18.572		
	Total	3168.757	102			

a. Dependent Variabel: z

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.055	6.575		.465	.643		
	x1	.218	.072	.277	3.015	.003		
	x2	.148	.073	.213	2.017	.046		
	x3	.208	.076	.284	2.727	.008		

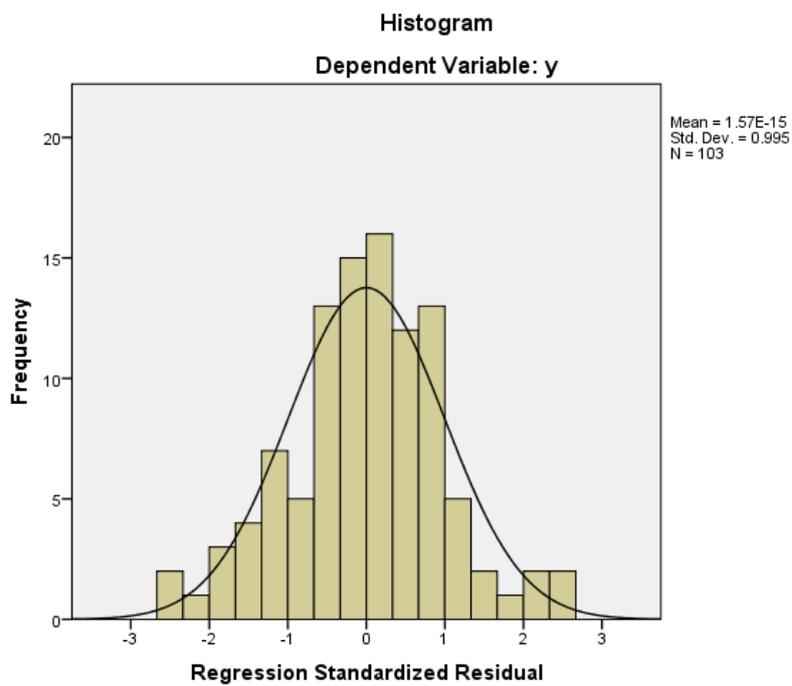
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.693	1.443
	x2	.525	1.906
	x3	.542	1.846

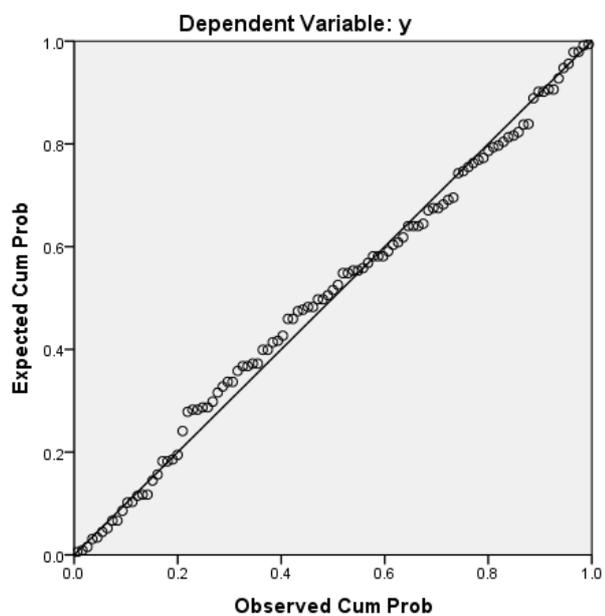
a. Dependent Variabel: z

Lampiran 5

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5
3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5
4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3
5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4
4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3
4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	1	5	5	4	5	3	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

2. Variabel Keselamatan Kerja

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
3	5	4	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	3	3	3	4	4
3	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5
4	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3

4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4		
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3		
4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
3	4	3	3	3	4	4	1	1	5	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	
4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	
4	4	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	
3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	
4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	3	4	
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
3	5	3	3	4	3	3	4	2	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	
3	5	4	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	3	5	3	4	4
3	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	3
4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3
4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	5	2	5	4	2	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4

3. Variabel Kesehatan Kerja

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	
5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	5		
5	3	2	2	2	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	5	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	1	2	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	2	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5
4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5
5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4
4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4
5	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	1	4	5	4
5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3
4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5

4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5
4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4
5	3	3	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5
5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	5
5	3	2	2	2	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	5	5
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	2	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5

4. Variabel Keselamatan Kerja

4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	4	3
4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	1	5	5	3	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5

2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4
4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3
4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4
4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4
3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5

4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	3
4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	5	4	4	4	4	5	2	2	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5
5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4

5. Variabel Kinerja

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	2	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4
4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4
3	3	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5
4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4
5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4

4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	2	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4

Lampiran 7.
Dokumentasi



Foto 1. Guru mengisi kuesioner (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 2. Guru mengisi kuesioner (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 3. Guru mengisi kuesioner (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 4. Guru mengisi kuesioner (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 6. Halaman SMKN 1 Bawang (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 7. Laboratorium Tata Busana(Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)

Lampiran 8
Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Lilis Supriyanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Banjarnegara, 24 April 1995
NIM : 14311451
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Dworowati, No. 151, Mancasan Kidul, Sleman.
Email : lilis11346@gmail.com
No. Hp :089602584596

Lampiran 9

Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1
BAWANG**

Jalan Raya Pucang Nomor 132 Bawang, Banjarnegara Kode Pos 53471 Telepon 0286-591407 Faksimile 0286-5985374 Surat Elektronik smkn1bawang@yahoo.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor: 421.5 / 0023

Dasar :

1. Surat permohonan izin penelitian dari Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, Nomor: 435/WD/10/Div.SDM/XII/2017, tanggal 13 Desember 2017;
2. Surat izin penelitian/survei dari Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Banjarnegara, Nomor: 070/001/BAPERLITBANG/2017, tanggal 2 Januari 2018.

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Bawang Kabupaten Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah, menerangkan bahwa:

N a m a	: LILIS SUPRIYANTI
N I M	: 14311451
Fakultas	: Fakultas Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Jenjang program	: S.I
Tahun Akademik	: 2017/2018
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi di SMK Negeri 1 Bawang yang telah dilaksanakan pada tanggal 2 s.d. 3 Januari 2018, dengan judul: **"Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Guru Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di SMKN 1 Bawang, Banjarnegara"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

03 Januari 2018
Kepala Sekolah
SMKN 1 BAWANG
Drs. PURWANTO
NIP. 19590801 198703 1 009