

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3 (KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA) PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Guru Di SMKN 1 Bawang, Banjarnegara)

JURNAL PENELITIAN



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

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3 (KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA) PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus pada Guru Di SMKN 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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3 (KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA) PADA KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Guru Di SMKN 1 Bawang Banjarnegara)**

Lilis Supriyanti
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
E-mail : lilis11346@gmail.com

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.*

ABSTRAC

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 itervening 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, but from total Of the questionnaires distributed, only back as much as 103 questionnaires. 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 numbers.

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

PENDAHULUAN

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 meyarung 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. 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 perkerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dalam pengertian tersebut, ada 2 kondisi berbeda yang akan mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam kaitannya dengan perkerjaan atau diri mereka sendiri. Kualitas kepuasan akan mempengaruhi perkerjaan 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 pekerjaan. 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 Ayou (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, epusan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bawang. Dari variabel tersebut makan 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 Di SMK N 1 Bawang”** 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.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

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 adalah pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan.

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.

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.

Kesehatan Kerja

Menurut Mondy (2008) kesehatan kerja adalah hal yang mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. 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.

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.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja

Hipotesis ini didasari dari beberapa penelitian terdahulu diantaranya 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.

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.

Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Hipotesis ini didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya Sembe dan Ayu (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 sari 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.

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.

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.

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.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (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), Syahrums dkk (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.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitianterhalulu yang digunakan untuk mendukung hiotesisi ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Indrasani (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oelh penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh oleh Syahrum (2016) dalam penelitiannya yang dilakuakn dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kopetensii, 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 kepuasank 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.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis ini diantaranya adalah penelitin 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 muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

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 interveing 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 muncullah hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

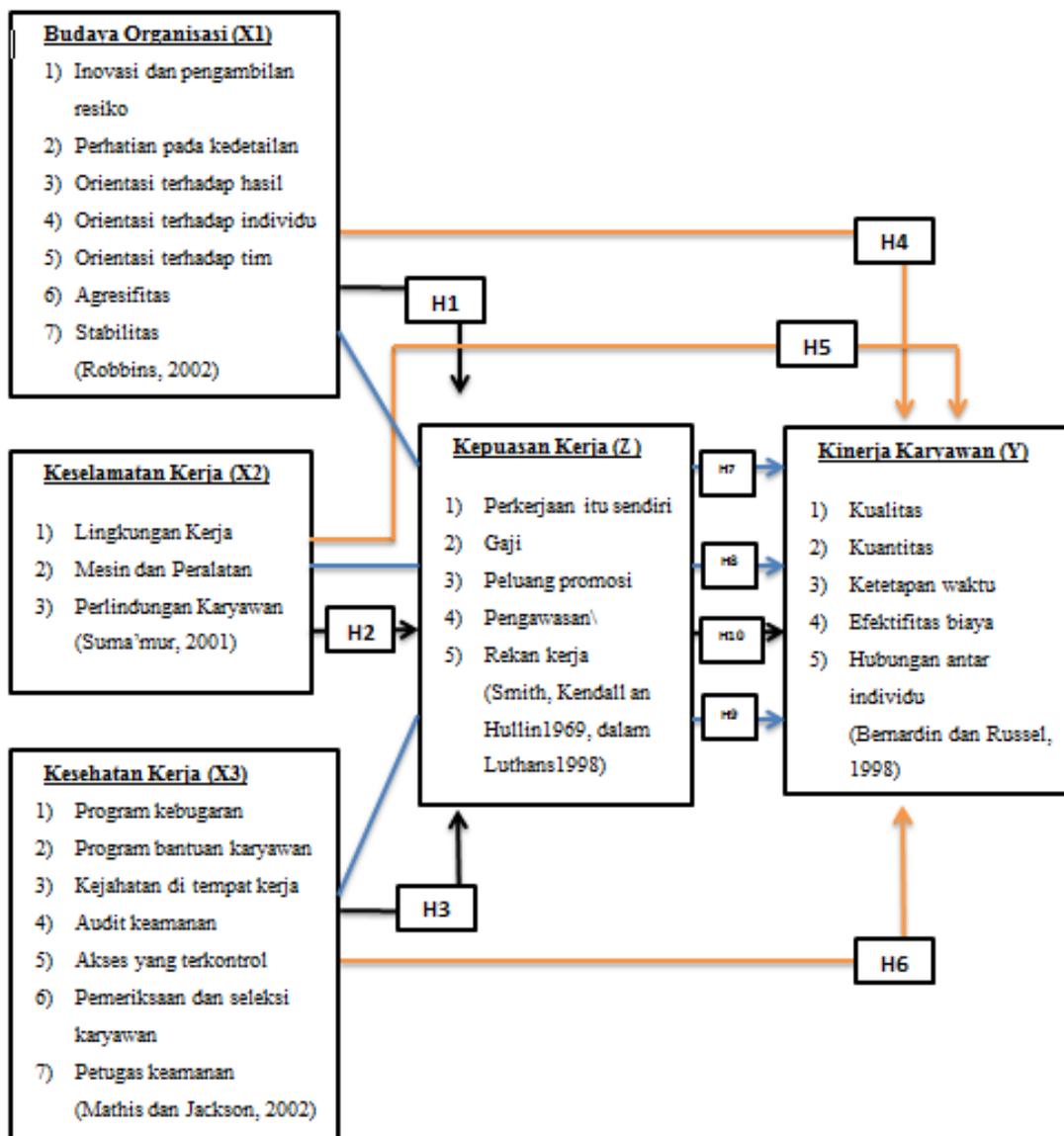
Sumbangan Penelitian

Dari penelitian sebelumnya, variabel yang digunakan adalah kesehatan kerja, keselamatan kerja kepuasan kerja dan kinerja. Namun dalam penelitian ini peneliti menmabahkan lagi satu variabel yaitu budaya organisasi sehingga penelitian selanjutnya meneliti 5 variabel yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja di SMK Negeri 1 Bawang.

Kerangka Pikir

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 :



Hipotesis

Dalam penelitian ini, terdapat 10 hipotesis diantaranya :

Diduga terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel intervening di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel intervening di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel

kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel intervening di SMKN 1 Bawang, Diduga terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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 Komuter 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.

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 terdapat 3 variabel yaitu dependen, independen dan intervening.

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.

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

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.

Definisi Operasional

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 dalam variabel ini diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, hubungan antar perseorangan.

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. Indikator dalam variabel ini diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresivitas, stabilitas.

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 : lingkungan kerja, mesin dan peralatan dan perlindungan karyawan

Kesehatan Kerja (X3)

Menurut Mathis dan Jackson (2002) beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai masalah kesehatan di tempat kerja antara lain : program kebugaran, bantuan karyawan, kejahatan di tempat kerja, audit keamanan, akses yang terkontrol, pemeriksaan dan seleksi karyawan, anggota petugas keamanan.

Kepuasan Kerja (Z)

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: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMKN 1 Bawang sejumlah 114. Kuesioner disebar menggunakan teknik sensus namun yang kembali hanya sejumlah 103.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana $r\text{-tabel} = 0,197$ ($df = N-2, 100-2 = 98$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas untuk lima variabel dinyatakan valid.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi

bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0.6 . Hasil uji reliabilitas untuk lima variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional. Analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Ghozali (2005)

Uji Asumsi Klasik

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. Uji normalitas menunjukkan data normal karena titik-titik mengitari garisdigonal.

Uji Multikolinieralitas

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 $VIF=1/tolerance$). Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10 , hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

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. Dari hasil uji heterokedesitas 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.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

dari analisa 103 kuesioner yang didapatkan, nalisa untuk kelima variabel diantaranya budaya organisasi dengan nilai 4, 04 (tinggi), keselamatan kerja dengan nilai 4,05 (tinggi), kesehatan kerja dengan nilai 4,05 (tinggi) kepuasan kerja dengan nilai 4,14 (tinggi) dan kinerja dengan nilai 4,12 (tinggi)

Uji t

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

Tabel 1 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

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

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**.

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

Tabel 2 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

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

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

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

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Tabel 3 Hasil Analisis Kepuasan Kerja Pada Kinerja.

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

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

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 -> Z (a) dengan jalur Z -> 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)

Tabel 4. Hasil Analisis Sobel

No	Variabel	Beta X - Z	Beta Z - Y	Std. error X-Z	Std. error 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

Dari hasil tabel 4, 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.

Dari hasil table 4 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.

Dari table 4 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.

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.

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), Syahrums (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.

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.

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 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 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 rangan 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.

Pengaruh Budaya Organisasi 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 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 Banglades.

Penelitian lain yang mendukung bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja dalam 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 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. 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.

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 antar 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 hubungan 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 SMK N 1 Bawang maka kinerja guru akan semakin buruk..

Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di 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 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 antar 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

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 dkk (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.

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 kepuasank kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja, hal sama juga diungkapkan oleh Syahrums (2016) dalam penelitiannya yang dilakuakn dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kopetensii, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makassar. Populasi dari peneitian 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.

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 menyimpulkan hasil yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Telingimoglu (2016) bahwa kepuasan kerja terbukti dapat menjadi mediasi dari pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.

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 depertemen 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

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.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa : Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja, Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja, Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja, Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja, Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja, Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja, Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel intervening, Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel intervening, Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja guru dengan kepuasan sebagai variabel intervening, Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja

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 BPFE
- 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* 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.
- 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.