

**PENGARUH KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**

**(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PT. PERUSAHAAN
LISTRIK NEGARA AREA BOJONEGORO)**

SKRIPSI

CHRISTINA SHABELLIA DWI ANGGRAENI

NIM. 0910320032



Dosen pembimbing :

Dr.Mochammad Al Musadieg,MBA

Drs.M.Soe'oad Hakam,Msi

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2013

MOTTO

*HADAPI HIDUP DENGAN SABAR,
SENYUMAN, IKHLAS, USAHA DAN
DOA...*

Christina Shabellia





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jalan. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia
Telp. +62-341-553737, 568914, 558226 ; Fax. +62-341-558227
E-mail : fia@ub.ac.id <http://www.fia.ub.ac.id>

Program Studi : • Sarjana : - Ilmu Administrasi Publik - Administrasi Pemerintahan - Perencanaan Pembangunan – Ilmu Perpustakaan, - Ilmu Admini-
- Perpajakan - Bisnis Internasional – Hospitality dan Pariwisata
• Magister : - Ilmu Administrasi Publik - Ilmu Administrasi Bisnis • Doktor Ilmu Administrasi

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian
Teknisi Pt.Perusahaan Listrik Negara Area Bojonegoro)

Disusun oleh : Christina Shabellia Dwi Anggraeni

NIM : 0910320032

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

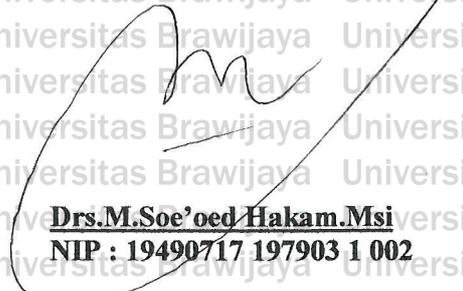
Malang, Februari 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA
NIP : 19580501 198403 1 001


Drs. M. Soe' oed Hakam Msi
NIP : 19490717 197903 1 002

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Majelis Penguji Skripsi, Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 18 Maret 2013

Jam : 10.00 WIB

Skripsi atas nama : Christina Shabellia Dwi Anggraeni

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian

Teknisi PT.Perusahaan Listrik Negara AREA Bojonegoro)

Dan dinyatakan **LULUS**

MAJELIS PENGUJI

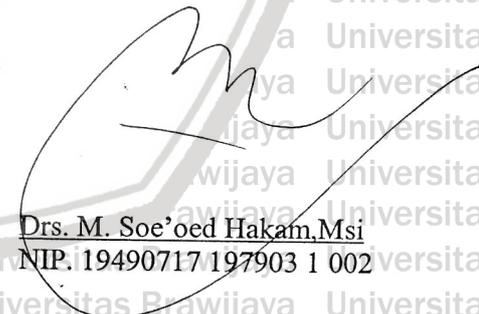
Ketua,

Anggota,


Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA

NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota,


Drs. M. Soe'od Hakam, Msi

NIP. 19490717 197903 1 002

Anggota,


Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS.M.Si

NIP. 19481110 1980101 10001


Ika Ruhana, S.Sos. M.Si

NIP. 19770522 200604 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 21 Februari 2013



Nama : Christina Shabellia D.A

NIM : 0910320032

RINGKASAN

CHRISTINA SHABELLIA DWI ANGGRAENI (NIM 0910320032).

Skripsi tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) AREA Bojonegoro), (di bawah bimbingan **Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA** dan **Drs. M. Soe'oed Hakam, MSi**).

Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta kepuasan kerja diterapkan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) AREA Bojonegoro yang memiliki jumlah karyawan yang besar dan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) salah satu BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan, maka dari itu keselamatan dan kesehatan kerja serta kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi karyawan. Apabila karyawan mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang maksimal maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel keselamatan kerja (X_1) dan variabel kesehatan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel keselamatan kerja (X_1) dan variabel kesehatan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder yang didapat berupa dokumentasi waktu penelitian, dokumen perusahaan, sejarah perusahaan dan data sekunder lainnya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 responden pada karyawan bagian teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN). Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan analisis data deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan analisis uji F (simultan), dan uji t (parsial).

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan secara parsial variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya hasil analisis regresi dapat diperoleh Sig 0,233 dengan alpha 0,05. Sedangkan variabel kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Sig 0,016 dengan alpha 0,05.

SUMMARY

CHRISTINA SHABELLIA DWI ANGGRAENI (NIM 0910320032). A thesis about the influence of work safety and health satisfaction work against an employee (the study on employees part technicians PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Bojonegoro AREA),(**under the guidance of Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA and Drs. M. Soe'oad Hakam, MSi**)

Research drop was triggered important health and safety of work and working complacence applied in PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (bojonegoro area having large number of employees and PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (BUMN) any handle all aspects of electricity in indonesia. Life depends on processing company employees therefore the health and safety of work and complacence employees work very important for employees. If employees get health and safety and maximum work would directly affect the increase job satisfaction employees. The aim of this research is to find out influence simultaneously between variables occupational safety and health (x1) variable work (x2) with satisfaction work employees (y) and to know partial variable influence in occupational safety and health (x1) variable work (x2) with satisfaction work employees (y).

A method of research used in this research is research explanation (

explanatory research). Type and source of data used data is data the primary and secondary. Secondary data obtained documentation time, in the form of research corporate documents, the history of the company and other data secondary. The technique of collecting data using a questionnaire. Respondents in research is a total of 42 respondents on employees part technicians PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN). Engineering analysis of data in this research are by descriptive analysis of data; worship of idols, linear regression analysis the testing of hypotheses with an analysis test f (simultaneous), and test t (partial).

Based on the result of being in a can in this research can be inferred that there is significant influence simultaneously against gratification work an employee with the value of sig. F of 0,000 smaller than the value of significant determined namely \$ 0.05. The value of the probability is below 5 % ($p < 0.05$) so as to produce a decision H_0 accepted and H_1 rejected. While in partial variable occupational safety has no influence significantly to satisfaction work employees indicated by the presence of the results of an analysis of the regression can be obtained sig 0,233 with alpha 0.05.

While variable occupational health in partial has influence significantly to satisfaction work an employee with sig 0.016 with alpha 0.05.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN” (Studi Pada PT.PLN AREA Bojonegoro).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Dr. Srikandi Kumadji, MA selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Devi Farah Azizah, S. Sos, MAB selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Dr. M. Al Musadieg, MBA selaku Ketua Dosen Pembimbing Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
5. Drs. Moch. Soe'oad Hakam M.Si selaku Anggota Dosen Pembimbing Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
6. Seluruh karyawan PT.Perusahaan Listrik Negara AREA Bojonegoro yang telah membantu saya dalam penelitian.

7. Kedua orangtua, kakak dan adik saya yang telah mendukung dan memberikan kesabaran pada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Seseorang yang selalu ada dihati Handrian Savelly yang telah memberikan doa dan motivasi terutama kesabaran pada saya.

9. Rekan-rekan angkatan 2009 yang telah banyak membantu dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini khususnya Darmastuti Ariani, Julia Astriviani Ika Ainun, Cici Ratnasari, Christinan Winda, Astrid Amanda, Dinar serta semua teman-temanku yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terimakasih atas semua doa, dukungan, motivasi, dan semangat yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman – teman kost MT.25 terimakasih atas semua doa, bantuan dan dukungannya selama ini dalam pengerjaan skripsi.

11. Pihak-pihak lain yang turut membantu hingga selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan. Akhir kata semoga Tuhan YME senantiasa melimpahkan kasih sayang-Nya untuk kita semua.

Penulis

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	13
1. Keselamatan Kerja	15
2. Kesehatan Kerja	18
3. Peraturan K3	20
4. Tujuan K3	22
5. Strategi Meningkatkan K3	24
6. Pelaksanaan Program K3	26
7. Usaha-usaha dalam Meningkatkan K3	28
C. Kepuasan Kerja Karyawan	29
1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	29
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	36
D. Hubungan K3 dengan Kepuasan Kerja Karyawan	37
E. Model Konsep dan Model Hipotesis	39
1. Model Konsep	39
2. Model Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	42
1. Konsep	42
2. Variabel Penelitian	42
3. Definisi Operasional	42
4. Skala Pengukuran	46
C. Populasi dan Sampel	47
D. Pengumpulan Data	48
1. Lokasi Penelitian	48
2. Sumber Data	49
3. Metode Pengumpulan Data	49
4. Instrumen Penelitian	50

E. Validitas dan Reliabilitas.....	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	52
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
F. Teknik Analisis Data.....	55
1. Analisis Statistik Deskriptif	55
2. Analisis Regresi Linier Berganda	55
3. Uji Simultan (Uji F).....	56
4. Uji Parsial (Uji t).....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 59

A. Gambaran Umum Perusahaan	59
1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	59
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	62
3. Lokasi Perusahaan.....	62
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	63
5. Fasilitas K3	64
B. Gambaran Umum Responden	65
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	66
3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
C. Analisis Data Hasil Penelitian.....	68
1. Analisis Statistik Deskriptif	68
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
3. Uji F.....	81
4. Uji t.....	83
D. Pembahasan Penelitian	84

BAB V PENUTUP 88

A. Kesimpulan	88
B. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA xii

LAMPIRAN xiv

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Sumber dan Strategi untuk Meningkatkan K3.....	25
Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator dan Item penelitian.....	45
Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	69
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2).....	73
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Pengaruh dari Variabel-Variabel K3 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	79
Tabel 12. Hasil Uji F.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Sumber dan Strategi untuk Memantau Tingkat K3 26

Gambar 2. Teori Harapan dalam Kepuasan Kerja 34

Gambar 3. Model Konsep 39

Gambar 4. Model Hipotesis 40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian.....	91
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 3. Rekap Data Kuesioner.....	95
Lampiran 4. Perhitungan SPSS.....	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi kehidupan suatu organisasi. Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Hal ini dimaksudkan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan bertumpu pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Tanpa adanya pemeliharaan tenaga kerja, tujuan-tujuan perusahaan seperti menjaga kelancaran dan kenaikan produksi, menciptakan dan memelihara ketenangan kerja menjadi terhambat.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan salah satu komponen yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Tanpa memperhatikan masalah tersebut, maka sebuah proses kerja dalam sebuah perusahaan akan memiliki resiko yang cukup tinggi, terutama dalam hal terjadinya kecelakaan kerja. Apabila hal ini terjadi dan dalam jangka waktu

yang berkepanjangan, secara tidak langsung akan mengganggu kinerja perusahaan dikarenakan akan mengakibatkan gangguan dalam proses yang seharusnya dilaksanakan. Kerjasama antara pihak manajemen dan pekerja, menjadi dasar terciptanya proses keselamatan dan kesehatan kerja. Kedua kelompok ini memiliki peran yang sama pentingnya, agar keselamatan dan kesehatan kerja ini bisa terwujud dalam sebuah proses kerja perusahaan. Pihak pekerja memiliki kewajiban dalam hal mematuhi semua aturan keselamatan kerja. Sementara pihak manajemen, dalam hal ini mulai level supervisor hingga puncak pimpinan, memiliki peran dan tanggung jawab sebagai pihak yang memberikan penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan perusahaan tidak hanya memberikan rasa aman kepada karyawan, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. "kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya" (Handoko, 2001:193). Hal yang sama dikemukakan oleh Robbins (2001:149) bahwa : para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurangnya dengan tiga alasan, yaitu : (1) ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri; (2) karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang; (3) kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan kerja akan tercapai jika kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaannya. Rasa puas yang dirasakan karyawan dapat berpengaruh terhadap mutu kinerja karyawan tersebut.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) disingkat PLN AREA Bojonegoro adalah salah satu BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dimana dalam melakukan pekerjaannya perusahaan selalu berhadapan dengan aliran listrik yang bertegangan tinggi.

Dalam menggunakan alat-alat kerja, yang mana merupakan alat bantu dalam melakukan pekerjaan dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif.

Salah satu dampak positif dalam penggunaan peralatan tersebut adalah membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, sedangkan dampak negatifnya adalah kemungkinan bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari penggunaan peralatan tersebut.

Cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan mengadakan pengawasan yang ketat (Silalahi dalam Iriani,2010:183). Menurut Mangkunegara (2002:165) bahwa “tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis, agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin, agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya, agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai, agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja, agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja”.

Untuk bisa mencapai sebuah lingkungan kerja yang aman dan meminimalisir dari resiko kecelakaan kerja, dapat dicapai dengan membuat sebuah sistem khusus. Sistem ini dikenal dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem ini mempunyai tanggung jawab memberikan perlindungan terhadap karyawannya. Kegiatan suplai dan distribusi di dalam negeri adalah kegiatan penyediaan dan penyaluran listrik di dalam negeri yang dilaksanakan secara utuh dan merata di seluruh tanah air dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, dan keamanannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk selalu memperhatikan

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan demi memenuhi rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dilakukan penelitian dimana sebuah perusahaan bisa memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawannya yang memfokuskan pada PT PLN AREA Bojonegoro.

Oleh karena itu judul pada penelitian ini yaitu, “ **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT PLN AREA Bojonegoro)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ?

C. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Menggambarkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

2. Menjelaskan pengaruh simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. Menjelaskan pengaruh parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

D. Kontribusi Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.PLN AREA Bojonegoro ini dapat memberikan kontribusi baik itu kontribusi praktis maupun akademis.

1. Kontribusi Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai sarana ataupun bahan pertimbangan maupun referensi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan yang dihadapi perusahaan.

2. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta pencapaian teori-teori yang telah diperoleh yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja khususnya.

Selain itu, penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan untuk melakukan pembahasan atau penelitian sejenis.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperjelas pembahasan skripsi ini agar mudah dipahami, maka peneliti menyusun skripsi dalam lima pokok bahasan yang keseluruhannya merupakan satu kesatuan, yaitu sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Merupakan uraian pendahuluan dengan maksud mengantarkan pembaca memasuki materi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Mengemukakan teori-teori yang mendukung dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian termasuk di dalamnya jenis penelitian, lokasi penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menampilkan hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan yang akan dihubungkan dengan teori yang mendukung.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta berbagai saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait dan merupakan penutup dari skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ataupun berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Handaningrum yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” pada tahun 2007.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu variabel yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Variabel tersebut kini menjadi persoalan penting dan merupakan slogan utama di sejumlah industri, karena menjadi ikon peningkatan produktivitas kerja karyawan. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, strategi meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan metode pengukuran produktivitas. Guna mengetahui sejauh mana signifikan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka dilakukan penelitian dengan menggunakan model regresi yang dibantu dengan *program software SPSS for*

windows versi 11.5. Model regresi yang dipilih adalah regresi sederhana, yaitu dengan menjadikan tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data yang berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang dianalisis dalam penelitian ini dari jawaban responden melalui

penyebaran kuesioner. Penelitian berlangsung di PG.Krebet Baru I Malang dengan mengambil populasi karyawan bagian instalasi yang mempunyai masa kerja di atas tiga tahun sebagai subyek penelitian.

Hal ini didasarkan pada posisi mereka yang berinteraksi langsung dengan bahan baku dan penggunaan peralatan kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Besaran sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 65 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun untuk kasus PG. Krebet Baru I Malang, Keselamatan dan Kesehatan Kerja bukanlah variabel penentu produktivitas kerja yang utama karena variabel ini hanya menyumbangkan peran sebesar 0,479 atau 47,9%. Ini berarti masih ada 52,1% variabel lain yang menentukan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang juga turut menentukan produktivitas karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Afero yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2009.

PO.Mekar Sari Ponorogo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, dimana faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu faktor utama untuk berjalannya perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : (1) untuk menggambarkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja serta Kinerja Karyawan PO.Mekar Sari Ponorogo, (2) untuk menjelaskan signifikan pengaruh simultan dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PO.Mekar Sari Ponorogo, (3) untuk menjelaskan signifikan pengaruh parsial dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PO.Mekar Sari Ponorogo.

Teknik pengumpulan data yang pokok adalah penyebaran kuesioner untuk mengetahui persepsi karyawan dan didukung dengan data yang diperoleh dari dokumentasi dan wawancara. Populasi dan sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

PO.Mekar Sari Ponorogo yang berjumlah 73 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas dengan tingkat

signifikan sebesar 0,05 yang diolah menggunakan bantuan program

SPSS 11.5 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) secara simultan semua

variabel dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan, (2) secara parsial, dapat disimpulkan

bahwa variabel dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari kedua variabel bebas

tersebut, dibandingkan dengan variabel Kesehatan Kerja, variabel

Keselamatan Kerja Karyawan adalah variabel yang paling dominan

dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

nilai koefisien regresi variabel Keselamatan Kerja yang lebih tinggi

dibandingkan dengan variabel Kesehatan Kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawijaya yang berjudul

“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan” pada tahun 2010.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu perlindungan

kondisi fisik, kesejahteraan, mental dan stabilitas emosi termasuk

fasilitas perusahaan dan peralatan guna mencegah terjadinya

kecelakaan atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan. Perusahaan

harus memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada

karyawannya untuk meningkatkan gairah kerja dan produktivitas kerja

dari karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah menjelaskan

pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Populasi

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indra Karya Cabang I

Malang dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Teknik sampling

mnggunakan *simple randomnessampling*. Penelitian ini menggunakan

kuesioner sebagai alat pengumpul data, yang diukur menggunakan

skala Likert. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi

linier berganda dan regresi parsial yang diolah menggunakan komputer

program *SPSS 11.0 for windows*.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda,

dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1), dan

Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan yang

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini

ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,828 atau 82,8%,

dengan probabilitas sebesar 0,000, pengaruh secara parsial dari

masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa variabel Keselamatan

Kerja (X_1) mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel

lainnya, hal ini ditunjukkan dengan b_1 sebesar 0,431.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan

Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan. Variabel yang lebih berpengaruh adalah Keselamatan Kerja,

oleh sebab itu hendaknya perusahaan memberikan perhatian khusus kepada para karyawan agar mereka dapat bekerja dengan aman dan tenang agar produktivitas kerja meningkat.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sari yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disamping itu, tujuan lain yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aneka Banusakti Pasuruan, maka dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda metode OLS (*Ordinary Least Square*), dengan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, dan variabel independennya terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sedangkan untuk mengetahui apakah variabel Keselamatan Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel Kesehatan Kerja adalah dengan melihat nilai koefisien beta dari masing-masing variabel independen.

Dari hasil analisa data dengan regresi linier berganda dengan metode OLS beserta komponen utama, diketahui bahwa variabel-variabel bebas berupa Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2),

mempunyai hubungan yang erat terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) 0.691 menyatakan kemampuan model yang dibentuk oleh variabel bebas tersebut dalam menjelaskan keragaman variabel terikat adalah sebesar 69,1%. Dan dari kedua variabel bebas, variabel Keselamatan Kerja paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diikuti variabel Kesehatan Kerja.

B. Tinjauan Teoritis

a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada saat ini, setiap perusahaan diwajibkan untuk memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawannya. Hal ini karena masalah tersebut merupakan sebuah kondisi yang bisa menciptakan lingkungan perusahaan menjadi kondusif. Sebab, tempat kerja yang sehat serta bebas dari kecelakaan adalah harapan dan dambaan bagi setiap orang yang bekerja di tempat tersebut.

Dalam mewujudkan kondisi ini, semua pihak dalam perusahaan harus saling bekerja sama. Dengan demikian, kecelakaan kerja yang mungkin terjadi di perusahaan tersebut bisa diminimalisir. Baik kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor manusia maupun oleh faktor teknis. Kedua faktor tersebut harus bisa ditekan hingga mencapai angka nol. Untuk mencapai target tersebut, bisa dilakukan dengan menciptakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Mangkunegara (2002:163) “keselamatan dan

kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Siti dan Heru (2010:206) mengatakan “keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan. Apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang”. Sedangkan Megginson dalam Tim Mitra Bestari (2005:144) mengemukakan bahwa “*The term safety is an overall that can include both safety and health hazards. In the personal area, however, a distinction is usually made between them. Occupational safety refers to the condition of being safe from suffering or causing-hurt, injury, or loss in the workplace. Safety hazards are those aspect of the work environment that can cause burns, electrical shick, cuts, bruises, sprains, broken bones, and the loss of limbs, eyesight, or hearing. They are often associated with industrial equipment or physical environment and involve job task that require care and training. The harm is usually immediate and sometimes violent. Occupational health refers to the condition of being free from physical, mental, or emotional disease or pain caused by the work environment that, over a period of time, can create emotional stress or physical disease*”.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Schuler dalam Tim Mitra Bestari (2005 :144) menunjuk pada :

Physiological, physical and socio-psychological conditions of an organization's workforce resulting from the work environment. Segala kebijakan internal untuk menjaga agar pekerja selalu sehat dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi tanggung jawab organisasi melalui pelaksanaan program-program keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor kritis bagi organisasi adalah bagaimana organisasi menyediakan sarana lingkungan kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan para karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya dimana dimaksudkan untuk menjaga agar pekerja selalu sehat dan aman dalam

melaksanakan pekerjaannya, yang mana hal tersebut menunjuk pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan.

a. Keselamatan Kerja

Pengertian tentang Keselamatan Kerja menurut Suma'mur (1989:1) adalah sebagai berikut : “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan”. Tim Mitra Bestari (2005:161) mengemukakan “Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan usaha untuk mencegah tenaga kerja mengalami kecelakaan.

Keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Menurut Flippo dalam Panggabean (2000:527) “kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan dan harus dianalisis dari segi biaya dan sebab-sebabnya”. Hal serupa diungkapkan oleh Panggabean (2000:529) bahwa “Kecelakaan kerja merupakan suatu peristiwa yang tak diduga-duga itu dapat mengganggu kelangsungan aktivitas. Kecelakaan Kerja biasanya merupakan hasil dari tindakan-tindakan kerja dan lingkungan kerja yang tidak aman, atau gabungan keduanya”.

Berikut ini ada beberapa penyebab kecelakaan kerja yang teridentifikasi menurut Siti dan Heru (2010:206):

- **Kecerobohan Personal**

Sebagian ahli menunjuk pekerja sebagai penyebab utama terjadinya kecelakaan (Schuler & Jackson, 1996). Kecelakaan bergantung pada perilaku kerja, tingkat bahaya dalam lingkungan pekerjaan, atau karena nasib sial. Sampai seberapa jauh seorang pekerja menjadi penyebab kecelakaan dapat menjadi petunjuk kecenderungan pekerja untuk mengalami kecelakaan. Kecelakaan kerja yang bersumber dari kecerobohan pribadi telah mencapai angka sebesar 80% dari keseluruhan kecelakaan kerja yang terjadi di organisasi (Byars & Rue, 2004). Tindakan-tindakan personal yang kurang aman ini meliputi senda gurau yang berlebihan, tidak menggunakan alat pengaman, menggunakan alat yang tidak sesuai, dan sering tidak mengindahkan prosedur kerja atau mengambil jalan pintas. Peristiwa tersebut terjadi sulit untuk diidentifikasi penyebabnya, tapi kemungkinan besar disebabkan oleh kelelahan kerja yang amat sangat, terlalu tergesa-gesa, kebosanan, stres, penglihatan yang kurang, suka melamun (*daydreaming*), kebencian dan ketidakmatangan emosional. Hampir semua karyawan berpikir kecelakaan selalu terjadi pada orang lain, sehingga muncul sikap yang mengarah kepada ketidak hati-hatian atau kurang respek terhadap apa yang dapat terjadi.

- **Lingkungan Fisik**

Kecelakaan kerja dapat terjadi di semua tipe lingkungan, misalnya di kantor, tempat parkir, dan pabrik.

- **Kecenderungan terjadinya kecelakaan (*accident pronenes*)**

Penyebab ketiga yang sering menimbulkan kecelakaan kerja adalah adanya orang-orang tertentu yang cenderung mengalami kecelakaan. Kondisi ini terjadi mungkin berasal dari sifat bawaan sejak lahir, atau karena keadaan tertentu (misalnya, seorang karyawan yang tidak dapat tidur sepanjang malam, karena mengurus anaknya yang sakit).

- **Kehidupan Kerja yang berkualitas rendah**

Struktur organisasi yang menyebabkan terjadinya kehidupan kerja berkualitas rendah, meliputi :

1. Pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat penugasan, keragaman, identitas, otonomi, dan umpan balik yang rendah.
2. Minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan terlalu banyaknya komunikasi satu arah pada para pekerja.
3. Sistem pengupahan yang tidak berdasarkan kinerja, atau berdasarkan kinerja yang tidak dapat diukur secara obyektif, atau dibawah pendedalian pekerja.
4. Supervisor, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan-kebijakan organisasi yang gagal mengungkapkan kepada pekerja apa yang diharapkan dan faktor yang mempengaruhi pemberian imbalan.
5. Kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia yang diskriminatif dan bervaliditas rendah.
6. Kondisi-kondisi pekerjaan yang dapat mengakibatkan pekerja dapat diberhentikan semauanya.

7. Budaya perusahaan yang tidak mendukung pemberdayaan karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Selain itu Dessler dalam Panggabean (2000:114) mengemukakan bahwa “Ada tiga penyebab utama kecelakaan kerja yaitu secara kebetulan (*chance occurrence*), kondisi tidak aman (*unsafe condition*), dan sikap yang tidak diinginkan (*unsafe act on the part of employee*)”.

Maka Keselamatan kerja dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut, Saksono (1993:135):

1) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan di dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap pekerja yang lalu lalang di sekitarnya.

2) Pakaian kerja

Pakaian kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam usaha mencegah timbulnya kecelakaan kerja. Pakaian yang terlalu longgar dapat mengganggu kerja dalam melakukan penyesuaian diri dengan keadaan mesin atau lingkungan kerja yang dihadapi, sehingga cenderung menimbulkan bahaya kecelakaan yang tidak dikehendaki.

3) Alat pelindung diri

Untuk mencegah bahaya kecelakaan kerja, selain pengaman mesin, alat pelindung diri juga penting. Sementara karyawan enggan mengenakan alat pelindung diri seperti masker, kacamata, sepatu dan lain-lain karena sering dirasakan sebagai sesuatu yang merepotkan atau justru dikatakan mengganggu pelaksanaan kerja. Mereka juga mengemukakan bahwa efek perlindungan dirasakan kurang memadai. Oleh karena itu perusahaan harus membuat peraturan yang mengharuskan setiap pekerja memakai alat pelindung demi keselamatan diri.

4) Lingkungan kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menjamin efisiensi perusahaan, harus ada keserasian antara lingkungan kerja dengan proses kerjanya. Urutan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai atau serasi dengan lingkungan tempat kerja.

5) Alat-alat berat

Penggunaan alat-alat berat harus sesuai dengan prosedur penggunaan yang telah ditetapkan dari perusahaan dan sesuai dengan fungsi dari alat tersebut. Hal ini bertujuan untuk

menghindari resiko kecelakaan dan cedera yang dialami oleh karyawan.

6) **Bahan-bahan berbahaya**

Bahan-bahan berbahaya yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus sesuai dalam kegunaannya. Dalam hal penyimpanan, bahan-bahan berbahaya harus diberi tanda dan juga ditempatkan di tempat tersendiri untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan usaha yang dilakukan untuk mencegah agar pekerja terhindar dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja menunjuk pada kondisi yang aman untuk para pekerja dalam melakukan pekerjaan.

b. Kesehatan Kerja

Menurut Flippo dalam Panggabean (2004:113) bahwa Program kesehatan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. *Physical Health*

- *Preplacement physical examinations.*
(pemeriksaan jasmani prapenempatan)
- *Periodic physical examination for all key personnel.*
(pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia)
- *Voluntary periodic physical examination for all key personnel.*
(pemeriksaan jasmani berkala secara sukarela untuk semua personalia)
- *A well-equipped and staffed medical dispensary.*
(klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik)
- *Availability of trained industrial hygienist and medical personnel.*
(tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industri yang terlatih)
- *Systematic and preventive attention devoyed to indutrial stresses and strains*(perhatian yang sistematis dan preventif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial)
- *Periodic and systematic inspections of provisions for propersanitation.*
(pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat)
- *Availability of psychiatric specialist and instructions.*
(tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater)

- *Cooperation with outside psychiatric specialist and instructions.*
(kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi)
- *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem.*
(pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental)
- *Development and maintenance of aproper human relations program.*
(pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat).

Menurut Silalahi (1955:137) ada beberapa variabel yang mendukung di dalam kesehatan kerja, antara lain:

1) Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu jaminan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk menjamin kesehatan kerja karyawannya. Jaminan ini harus ada karena seorang karyawan kemungkinan di lain hari mengalami atau menderita sakit di dalam bekerja, sehingga dapat mengganggu aktivitasnya. Jaminan sosial tenaga kerja ini dapat mencakup :

a) Jaminan hari tua

Program jaminan hari tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

b) Jaminan kematian

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c) Jaminan pemeliharaan kesehatan

Program ini membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh, dan pengobatan secara efektif dan efisien.

d) Jaminan kecelakaan kerja

Program ini membantu tenaga kerja mengatasi akibat dari kecelakaan kerja yang terjadi. Jaminan kecelakaan kerja diperlukan sebagai upaya meringankan beban kerja dalam pengobatan dan perawatan pasca kecelakaan kerja.

2) Kondisi Fisik Karyawan

Kondisi fisik karyawan merupakan keadaan fisik karyawan secara keseluruhan apakah itu mengalami cacat atau tidak dimana hal ini berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Kondisi fisik karyawan bisa mencakup :

a) Beban kerja yang diterima karyawan

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diterima karyawan berbeda-beda disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam kegiatan operasionalnya, kalau beban kerja yang diterima terlalu berat maka hal tersebut bisa berpengaruh pada kondisi fisik karyawan.

b) Kesehatan karyawan

Kesehatan karyawan merupakan sumber produktifitas yang tinggi bagi perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja harus bersih, udara bebas bersirkulasi dengan lancar, dan lain sebagainya agar kondisi kesehatan kerja karyawan tetap terjaga.

c) Keadaan lingkungan kerja, meliputi:

- a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya harus di perhitungkan keamanannya.
- b. Ruang kerja yang luas dan nyaman.
- c. Pembuangan limbah dan kotoran harus pada tempatnya.
- d. Pengaturan penerangan, meliputi :
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya harus tepat
 - 2) Ruang kerja harus tepat pencahayaannya atau tidak remang-remang.

c. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Undang – Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

pada dasarnya merupakan pokok di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang ini menegaskan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

a. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku di setiap tempat kerja yang mencakup 3 (tiga) unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja dan usaha baik bersifat ekonomi maupun sosial).

b. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan perlindungan :

- 1) Tenaga Kerja
- 2) Alat, bahan, pesawat, mesin dan sebagainya
- 3) Lingkungan
- 4) Proses Produksi
- 5) Sifat Pekerjaan
- 6) Cara Kerja

- c. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknis dan seterusnya.
- d. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha.

Upaya perlindungan tenaga kerja maupun pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja mendapat perhatian penting di Indonesia. Dalam GBHN tahun 1988 pada sektor tenaga kerja point.b dinyatakan bahwa :

“Upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk kondisi kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan kerja”.

Penjabaran dari GBHN 1988 tersebut tercakup dalam Repelita V Departemen Tenaga Kerja, khususnya bidang perlindungan tenaga kerja termasuk keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu upaya-upaya yuridis formil telah dilakukan, namun di dalam menghadapi tantangan masa datang upaya yuridis formil tersebut perlu memperoleh dukungan

manajemen dan teknologi untuk melindungi dan mencapai kesejahteraan pekerja.

Menurut Barthos (2001:138) “Apabila upaya-upaya tersebut berhasil maka akan menimbulkan dampak yang lebih luas antara lain peningkatan produktivitas, rasa bebas dari takut untuk menghadapi teknologi canggih dan meningkatkan motivasi kerja serta rasa jati diri yang tinggi”. Tidak hanya itu Ramli (2010:11) mengatakan bahwa “Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya”. Di Indonesia banyak peraturan perundangan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja, beberapa diantaranya yaitu :

- a. Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja
- b. Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-undang No. 8 tahun 1998 tentang Perlindungan konsumen
- d. Undang-undang No. 22 tentang MIGAS
- e. Undang-undang No. 19 tahun 1999 tentang jasa konstruksi
- f. Undang-undang No. 28 tahun 2002 tentang bangunan gedung
- g. Undang-undang No. 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikan Bab XI lingkungan hidup dan keteknikan memuat tentang aspek keselamatan.

d. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Siti dan Heru (2010:206) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan : (1) Peningkatan produktivitas karena

menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, (2) Peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, (3) Penurunan biaya kesehatan dan asuransi, (4) Fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan (5) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan”.

Selain itu Tim Mitra Bestari (2005:145) juga mengungkapkan bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Pemeliharaan kondisi yang aman dan sehat
2. Taat asas dengan setiap prosedur operasional yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit
3. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis
4. Jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizikaryawan
5. Meningkatkan kegairahan dan keserasian kerja, dan partisipasi kerja
6. Setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Menurut Mangkunegara dalam Lambrie (2010:236), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, apabila karyawan secara sadar berpikir tentang Keselamatan kerja. Sikap ini akan meresap kedalam kegiatan perusahaan jika ada peraturan yang ketat dari perusahaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut mengenai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis

besar tujuan daripada keselamatan dan kesehatan kerja yakni memberikan rasa aman kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaan, yang mana nantinya berdampak pada tingkat produktivitas, motivasi serta kepuasan para pekerja.

e. Strategi Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tim Mitra Bestari (2005:148) mengatakan bahwa untuk memperbaiki kondisi keselamatan dan kesehatan kerja didalam organisasi, beberapa sumber penyebab kecelakaan kerja perlu diidentifikasi terlebih dahulu. Beberapa rekaman atau catatan peristiwa kecelakaan di dalam organisasi dapat digunakan sebagai bahan informasi penting untuk memperbaiki metode keselamatan dan kesehatan kerja. Bila penyebabnya sudah diidentifikasi, strategi-strategi dapat dikembangkan untuk menghilangkan atau mengurangi bahaya-bahaya kerja.

Tabel 1
Sumber dan strategi untuk meningkatkan K3

SUMBER-SUMBER BAHAYA	STRATEGI
Lingkungan kerja fisik ➤ Kecelakaan kerja	a. Mencatat kecelakaan tersebut b. Merancang kembali lingkungan kerja c. Membentuk panitia keselamatan kerja d. Memberikan pelatihan e. Memberikan insentif keuangan
➤ Penyakit Kerja	a. Mencatat penyakit tersebut b. Memperbaiki lingkungan kerja c. Mengkomunikasikan informasi d. Menentukan tujuan dan sasaran

Lingkungan kerja sosiopsikologis ➤ Stres dan kelelahan kerja	a. Menciptakan program-program pengendalian stres b. Meningkatkan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan c. Menciptakan program pengendalian stres pribadi d. Memberikan tunjangan cuti dan liburan yang memadai e. Memberikan dorongan pada pekerja untuk mengikuti gaya hidup sehat
---	--

Sumber : Schuller, Randal 2002

Sedangkan Schuler dan Jackson (1999:236) mengatakan bahwa penyebabnya sudah diidentifikasi, strategi-strategi dapat dikembangkan untuk menghilangkan atau mengurangi bahaya-bahaya kerja. Untuk menentukan apakah suatu strategi efektif, perusahaan dapat membandingkan insiden, kegawatan dan frekuensi penyakit-penyakit dan kecelakaan sebelum dan sesudah strategi tersebut diberlakukan. OSHA telah menyetujui metode-metode penentuan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja.

- Memantau Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja OSHA mewajibkan perusahaan-perusahaan untuk menyimpan catatan-catatan insiden kecelakaan dan penyakit yang terjadi dalam perusahaan. Sebagian perusahaan juga mencatat tingkat kegawatan dan frekuensi setiap kecelakaan atau penyakit tersebut.



Gambar 1. Sumber dan Strategi untuk memantau tingkat keselamatan dan kesehatan kerja

f. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha keselamatan dan kesehatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari semua pihak yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran tersebut ialah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan dan di tempat-tempat kerja lainnya.

Ketidakamanan dari kondisi tersebut dapat dikurangi dengan mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk mengurangi kecelakaan kerja

dan sebagai tambahan penyelia dan manajer berperan dalam mengurangi kondisi yang kurang aman ini dengan melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelakaan yang mungkin terjadi.

Sedangkan untuk mengurangi kecelakaan yang diakibatkan oleh kecenderungan karyawan untuk berperilaku dan bersikap yang tidak diinginkan (*unsafe acts*) di atas, dapat dikurangi melalui :

- 1) Seleksi dan alat yang lain
- 2) Penyebaran poster dan propaganda
- 3) Pelatihan keselamatan
- 4) Program insentif dan program penguatan yang positif
- 5) Komitmen manajer puncak
- 6) Penentuan kebijaksanaan dalam keselamatan
- 7) Penetapan tujuan keselamatan dan mengendalikannya
- 8) Melakukan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan
- 9) Memonitor pekerjaan-pekerjaan yang sangat berat (*overload*) dan menimbulkan stress.

Sementara itu Flippo dalam Panggabean (2004:116) berpendapat bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai jika ada unsur yang mendukung, yaitu :

- 1) Adanya dukungan dari pimpinan puncak
- 2) Ditunjuknya direktur keselamatan
- 3) Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
- 4) Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
- 5) Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
- 6) Menganalisis penyebab kecelakaan
- 7) Kontes keselamatan
- 8) Melaksanakan peraturan

g. Usaha-usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Terdapat beberapa usaha yang dapat dilakukan guna meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2009:162) diantaranya :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- 2) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang berkerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- 3) Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruang kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- 4) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- 5) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- 6) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Selain itu Fathoni (2006:157) mengatakan bahwa upaya yang harus dilakukan sebagai solusi untuk mencapai pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai mencakup kegiatan di antaranya :

- 1) Mempersiapkan dan menyesuaikan sarana dan prasarana yang dapat melindungi, tetapi tidak mengubah bentuk, proses atau spesifikasi. Perubahan-perubahan tersebut tidak sepenuhnya menghilangkan bahaya yang bisa terjadi di luar kemampuan.
- 2) Menghilangkan pusat utama yang mengakibatkan bahaya, melalui rancangan dan rekayasa pengelolaan dengan memastikan bahwa, misalnya zat beracun yang berbahaya tersebut tidak mencemari para pekerja.
- 3) Membuat isolasi kegiatan atau unsur-unsur yang berbahaya sehingga para pekerja tidak berhubungan dan harus menggunakan alat tertentu sebagai pencegahan.
- 4) Mengubah proses dan metode kerja atau mengganti bahan-bahan untuk mendapatkan perlindungan yang lebih baik atau dapat menghilangkan risiko dari bahaya yang kemungkinan bisa berpengaruh.
- 5) Mengadakan pelatihan para pekerja untuk mencegah risiko dengan membatasi bahaya atau risiko dengan memakai alat keselamatan kerja yang tersedia.
- 6) Adakan pengawasan secara teratur untuk dapat memastikan bahwa faktor-faktor yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja dapat terdeteksi setiap saat.

- 7) Memelihara kantor dan peralatannya sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan timbulnya bahaya bagi lingkungan kerja maupun pada pekerja.
- 8) Mengadakan cek kesehatan secara teratur bagi karyawan/pekerja/pegawai sebagai pencegahan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

b) Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Martoyo (2000:142) “Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Selain itu menurut Handoko (2011:193) “kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Hal yang sama diungkapkan oleh Davis dalam Mangkunegara (2002:96) bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view their work* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2009:98) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*” (cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat Davis, Wexley dan Yulk tersebut “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya” (Mangkunegara, 2009:117).Kepuasan kerja karyawan mendapat tempat yang sangat penting dalam perilaku organisasi menurut Luthans dalam Ernani (2003:24). Faktor-faktor yang penting bagi kepuasan kerja dapat dilihat dari tiga segi. Pertama, kepuasan kerja merupakan faktor emosional yang tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diperkirakan. Kedua, kalau hasil pekerjaan telah memenuhi atau melampaui yang diharapkan, misalnya seseorang telah bekerja keras tetapi menerima imbalan yang sedikit, mungkin yang bersangkutan akan bersikap kurang menyenangkan (negatif) bagi teman sekerjanya, atasan dan juga pekerjaannya dan sebaliknya. Ketiga, kepuasan kerja merupakan beberapa sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, dalam hal ini terdapat lima dimensi sebagai kepuasan kerja, antara lain :

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri
Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b) Kepuasan terhadap pembayaran
Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan karyawan lainnya dalam organisasi.
- c) Kepuasan terhadap promosi
Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang yang lebih tinggi.

d) Kepuasan terhadap supervisi

Menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan dalam bekerja.

e) Kepuasan terhadap teman kerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman.

Tidak hanya itu, terdapat beberapa teori mengenai Kepuasan Kerja Karyawan diantaranya menurut Mangkunegara (2009:120) yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*) dan teori dua faktor Herzberg.

a. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity-in-equity*.

Wexley dan Yulk (1977) mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*". Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pendamping atau *comparison person*).

b. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

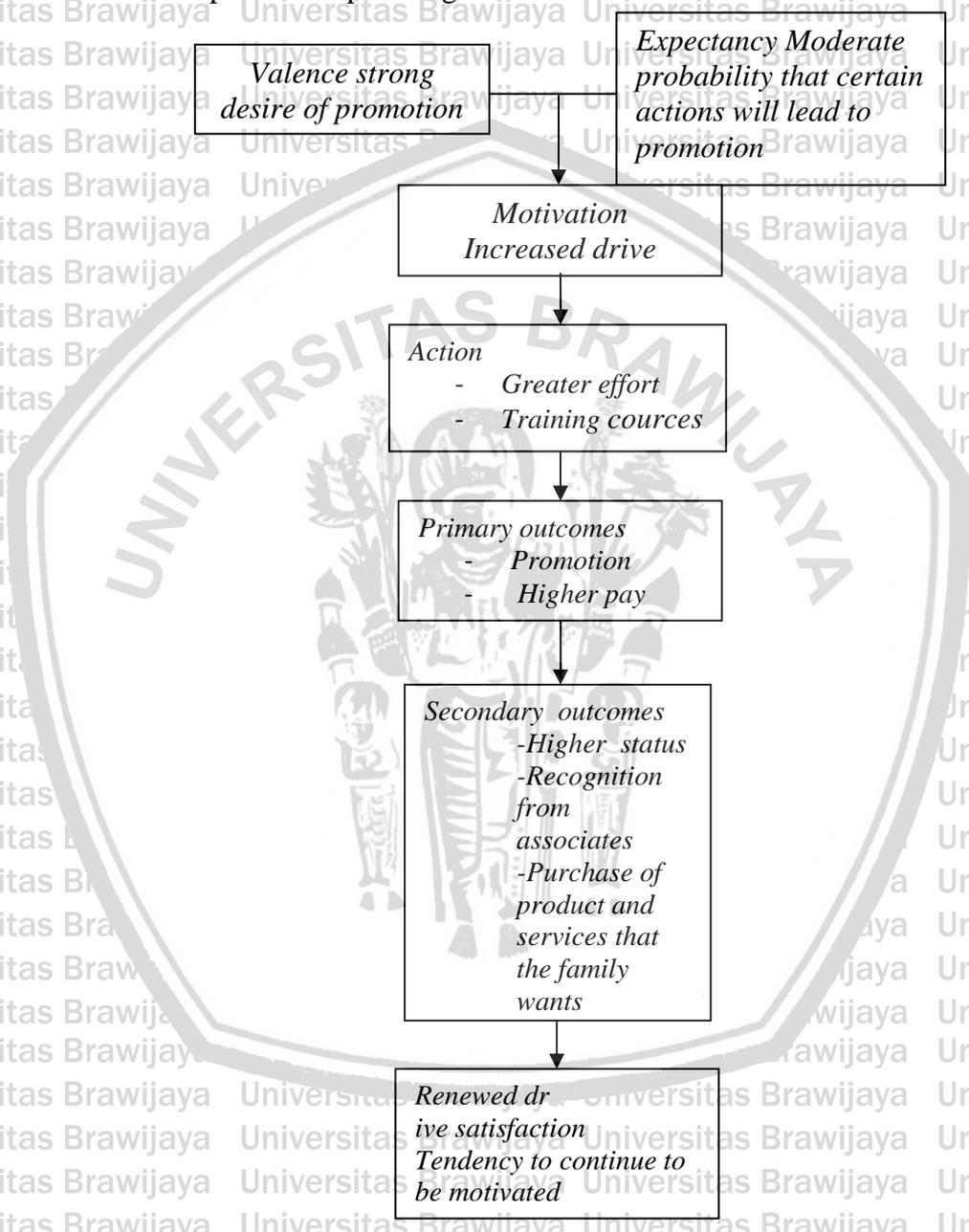
Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis (1985:65) mengemukakan bahwa “*is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it*”.Selanjutnya Davis (1985:66) mengemukakan bahwa “*Expectancy is the strength of belief that an act will be followed by particular outcomes. It represent employee judgement of the probability that achieving one result will lead ti another result. Since expectancy is a action-outcome association, it may range from 0 to 1. If an employee see no probability that an act will lead to a particular outcome, then expectancy is 0. At the other extreme, if the action-outcome relationship indicates certainly, then expectancy has a value of one. Normally employee expectancy is somewhere between these two extreme*”.

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari range 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya adalah 1. Harapan pegawai secara normal adalah di antara 0-1.

Untuk lebih jelasnya, pelaksanaan teori harapan dapat diperhatikan pada bagan dibawah ini :



Gambar 2. Teori Harapan dalam Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut Rivai (2004:475) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

- Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.
- Teori dua faktor (*two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Zainun (1994:91) menerangkan ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dalam suatu organisasi yaitu :

- a) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya.
- b) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena merupakan tugas yang disukai sepenuhnya.
- c) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dalam pekerjaannya.
- d) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- e) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan-kepuasan material kerja yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah di berikan kepada organisasi.
- f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap sesuatu yang membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut harus di dukung sepenuhnya oleh pihak manajemen perusahaan, dan salah satu bentuk dukungan tersebut adalah dengan memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perusahaan, karena dengan adanya lingkungan perusahaan yang aman, keputusan-keputusan yang bijak tentang Keselamatan dan Kesehatan, sarana serta perlindungan terhadap sesuatu yang membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan yang secara tidak langsung akan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

c) Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan persoalan yang penting dan cukup menarik, terutama bagi kepentingan industri. Bagi industri penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Kondisi fisik dari lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan adanya tingkat absensi yang tinggi dan rendahnya tingkat produktivitas dan prestasi

karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani teman kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya.

Keamanan kerja juga merupakan faktor yang mampu mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Tersedianya peralatan pengaman yang memadai seperti helm, kaca mata, sepatu dan pengarah sebelum bekerja, sangat membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan perasaan yang tenang dan aman. Lingkungan kerja yang baik juga akan membantu karyawan untuk bekerja tanpa adanya tekanan maupun kecemasan. Perasaan yang tenang tersebut akhirnya membantu karyawan untuk melindungi dirinya dari kemungkinan terkena penyakit. Usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan memperoleh ketegangan maupun tekanan (stress) selama bekerja.

Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun-tahun (Robins, 1996:52). Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat *turn over* karyawan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja

karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

d) Model Konsep dan Model Hipotesis

a. Model Konsep

Dari pengkajian secara teoritis mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat disusun model konsepsi sebagai berikut :



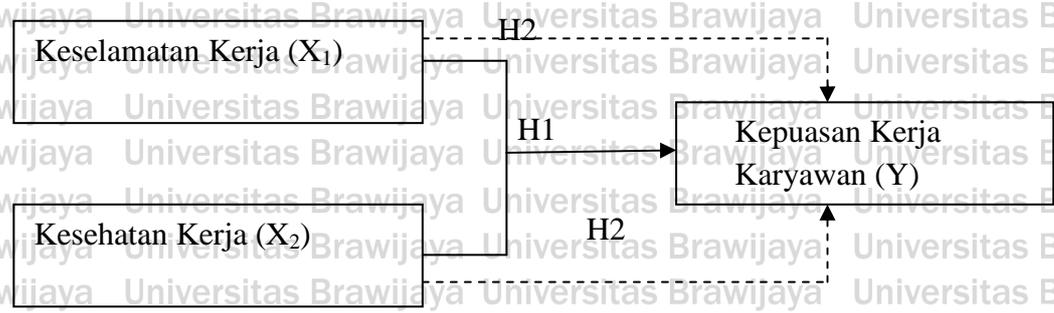
Gambar 3. Model konsep

b. Model Hipotesis

Hipotesis sangat berguna dalam penelitian karena akan memberikan batasan serta akan memperkecil jangkauan penelitian.

Menurut Sugiyono (2010:93) hipotesis tak lain merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Sedangkan menurut Effendi (1995:43) hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih



Gambar 4. Model Hipotesis

Keterangan :



Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu untuk memecahkan masalah. Sehingga, langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian harus sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan. Metode penelitian dipakai sebagai acuan untuk rencana dan prosedur bagaimana penelitian itu dilaksanakan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *explanatory* atau penjelasan. Penelitian *explanatory* menurut Singarimbun (1995:5) yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Alasan utama pemilihan jenis penelitian *explanatory* ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut, dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam hipotesis tersebut, baik secara parsial maupun secara simultan.

B. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Nazir (2005:122) “Konsep adalah abstraksi yang perlu diukur. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas”.

Berdasarkan hal diatas maka diperoleh dua konsep utama yaitu konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan konsep Kepuasan Kerja

2. Variabel

Pada dasarnya variabel merupakan sesuatu (konsep) yang akan menjadi obyek pengamatan didalam melakukan penelitian. Penentuan variabel penelitian sangat penting sebagai dasar dalam memecahkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Singarimbun (1995:144) mengartikan variabel sebagai “ Sesuatu atau konsep yang mempunyai variasi nilai”.

3. Definisi Operasional

Setelah variabel-variabel diidentifikasi maka variabel-variabel tersebut perlu diidentifikasi secara operasional. Menurut Nazir (2009:126) “Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut”.

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berpotensi dalam peristiwa atau gejala-gejala yang diteliti.

Dalam penelitian ini pengkonsepan variabel adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas dari penelitian ini terdiri dari :

1) Keselamatan Kerja (X_1)

Keselamatan Kerja adalah keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan resiko kerja.

Variabel ini diukur dengan dua pernyataan yang menunjukkan keselamatan kerja karyawan dari beberapa indikator :

a) Perlengkapan Keselamatan Kerja

- Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja
- Kondisi perlengkapan kerja
- Jenis perlengkapan kerja

b) Prosedur keselamatan kerja, dengan item :

- Tata ruang kerja
- Pakaian kerja
- Alat pelindung diri
- Lingkungan kerja
- Peraturan Perusahaan

2) Kesehatan Kerja (X_2)

Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Variabel ini diukur dengan dua pernyataan yang menunjukkan kesehatan kerja karyawan dari beberapa indikator :

a) Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan item :

- Jaminan pemeliharaan kesehatan
- Ketersediaan sarana kesehatan

b) Kondisi fisik karyawan

- Beban Kerja
- Kesehatan Karyawan
- Keadaan Lingkungan Kerja

b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan pernyataan yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan dilihat dari beberapa faktor :

a) Kepuasan aspek kondisi kerja

- Kepuasan terhadap kenyamanan di tempat kerja

- Kepuasan terhadap fasilitas di tempat kerja dan peralatan kerja
- Kepuasan terhadap keamanan di tempat kerja
- Kepuasan terhadap jaminan kesehatan
- Kepuasan terhadap fasilitas kesehatan
- Kepuasan terhadap waktu kerja dan istirahat

Tabel 2
Konsep, variabel, indikator dan item penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja (X_1)	1. Perlengkapan Keselamatan Kerja 2. Prosedur Keselamatan Kerja	1. Ketersediaan Perlengkapan K3 2. Kondisi perlengkapan 3. Jenis perlengkapan kerja 1. Tata Ruang Kerja 2. Pakaian Kerja 3. Alat Pelindung Diri 4. Lingkungan Kerja 5. Peraturan Perusahaan
	Kesehatan Kerja (X_2)	1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja 2. Kondisi fisik karyawan	1. Jaminan kesehatan 2. Ketersediaan sarana kesehatan 1. Beban Kerja 2. Kesehatan Karyawan 3. Keadaan Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan Aspek Kondisi Kerja	1. Kepuasan terhadap kenyamanan di tempat kerja 2. Kepuasan terhadap fasilitas di tempat kerja 3. Kepuasan terhadap keamanan di tempat kerja 4. Kepuasan terhadap jaminan kesehatan

karyawan	
5. Kepuasan terhadap fasilitas kesehatan	
6. Kepuasan terhadap waktu kerja	

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Sugiyono (2010:132) menjelaskan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* dengan alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Item-item tersebut dinilai dengan 5 skala pengukuran sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju diberi nilai 5

- b. Jawaban setuju diberi nilai 4
- c. Jawaban cukup setuju diberi nilai 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi nilai 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek-obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Arikunto (2006:130) menyatakan “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi sangat dibutuhkan untuk kegiatan penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Kadangkala jumlah populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi, sehingga penelitian dilakukan terhadap sampel. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian teknisi PT. PLN AREA Bojonegoro. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jika

jumlah karyawan bagian teknisi pada PT. PLN AREA Bojonegoro adalah sebanyak 42 orang. Melihat jumlah karyawan yang tidak terlalu besar (kurang dari 100) orang, maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Hal ini dikemukakan oleh Arikunto (2006:134) “Apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”

D. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) AREA Bojonegoro yang terletak di Kota Bojonegoro, tepatnya di Jl. Teuku Umar No. 3 Telp (0353) 881271 Fax (0353) 881532 Bojonegoro, Jawa Timur. Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah dalam penelitian ini, peneliti berminat untuk meneliti perusahaan ini karena PT. PLN (Persero) AREA Bojonegoro merupakan perusahaan penting di wilayah Bojonegoro yang bertugas untuk mengatur penyediaan jaringan listrik yang berada di wilayah Bojonegoro dan sekitarnya. Kita tentu juga telah mengetahui bahwa PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan jaringan listrik di Indonesia

2. Sumber Data

Sumber data menurut Arikunto (2006:129) yaitu “subyek dimana data dapat diperoleh”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Data ini mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam hal ini karyawan bagian teknis PT.PLN AREA Bojonegoro.

b. Data Sekunder

Sumber data tambahan yang diperoleh dari sumber lain dengan cara bertanya guna mencari tambahan data. Data ini meliputi data tentang sejarah perusahaan, komposisi karyawan, struktur organisasi.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah :

a. Menyebarkan Kuesioner

Metode pengumpulan data melalui kuesioner ini merupakan alat utama dalam pengumpulan data yang berupa suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan disebarkan langsung kepada responden untuk dijawab dengan memilih alternatif jawaban yang

tersedia. Data yang diperoleh dari kuesioner ini merupakan data primer dalam penelitian ini.

b. Mencatat Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen-dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang penelitian yang berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan komposisi karyawan.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data, adalah :

a. Kuesioner

Berupa daftar pernyataan yang diajukan kepada responden untuk ditanggapi yang kemudian diuji validitas dan reliabilitas.

b. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya. Selain itu melakukan check list yaitu daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya.

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

“Validitas menunjuk pada sejauh mana suatu alat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur” (Sangadji dan Sopiah, 2010:160). Arikunto

mengatakan (2006:168) bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen”. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas merupakan suatu proses menguji pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari item pertanyaan sudah valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Arikunto (2006:170) mengemukakan korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus

Korelasi Product Moment sebagai berikut :

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

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

x = skor item

y = total skor item

Instrumen dikatakan valid apabila probabilitas (p) pada masing-masing item pertanyaan kurang dari 0,05. Dalam menganalisis penelitian yang merupakan penelitian korelasi ini, maka peneliti menggunakan SPSS

19.0 for windows.

2. Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) “reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”.

Sedangkan menurut Arikunto (2006:196) menyatakan bahwa untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian dapat menggunakan rumus *Alpha*.

Rumus *Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians item

σ_1^2 = varians total

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen, dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi antar item dengan total item

mempunyai taraf alfa dibawah atau sama dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Keselamatan Kerja
(X₁), Kesehatan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja
Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (R)	Probabilitas	Keterangan
1	X _{1.1}	0,701	0,001	Valid
2	X _{1.2}	0,823	0,000	Valid
3	X _{1.3}	0,805	0,000	Valid
4	X _{1.4}	0,770	0,000	Valid
5	X _{1.5}	0,797	0,000	Valid
6	X _{1.6}	0,608	0,004	Valid
7	X _{1.7}	0,787	0,000	Valid
8	X _{1.8}	0,623	0,003	Valid
9	X _{2.1}	0,544	0,013	Valid
10	X _{2.2}	0,626	0,003	Valid
11	X _{2.3}	0,657	0,002	Valid
12	X _{2.4}	0,542	0,014	Valid
13	X _{2.5}	0,698	0,001	Valid
14	X _{2.6}	0,641	0,002	Valid
15	Y ₁	0,758	0,000	Valid
16	Y ₂	0,812	0,000	Valid
17	Y ₃	0,711	0,000	Valid
18	Y ₄	0,797	0,000	Valid
19	Y ₅	0,747	0,000	Valid
20	Y ₆	0,811	0,000	Valid

Lampiran 3

Hasil pengujian instrumen pada tabel 3 menunjukkan bahwa pada taraf alfa 5%, sebanyak 20 instrumen yang digunakan diperoleh nilai probabilitas (p) < 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa hubungan-hubungan tersebut adalah valid.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu dengan mem-bandingkan koefisien reliabilitas alpha dengan indeks 0,6. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan paket *SPSS 19.0 for windows* diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Item-item dalam Pertanyaan	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1	X_1	0,869	Reliabel
2	X_2	0,647	Reliabel
3	Y	0,857	Reliabel

Lampiran 3

Hasil perhitungan reliabilitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk semua variabel lebih besar dari nilai indeks *Alpha Cronbach*. Oleh karena nilai koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari nilai indeks, maka jawaban responden atas pernyataan melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan adalah dapat diandalkan (reliabel), dalam arti jawaban para responden tidak mengarah kepada jawaban-jawaban tertentu apabila dilakukan penelitian sejenis pada waktu yang berbeda maka responden akan memberikan jawaban yang sama dengan penelitian saat ini.

F. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 19.0 for windows*. Analisis yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan kedalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolok ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah ataupun presentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi atau prediktor

X_1 = variabel bebas pertama yaitu keselamatan kerja

X_2 = variabel bebas kedua yaitu kesehatan kerja

e = error

Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan metode statistik. Analisis ini menggunakan software *SPSS 19.0 for windows*.

3. Uji F

Untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F. Rumus uji simultan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = pendekatan distribusi probabilitas

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Hipotesis dalam uji F ini adalah :

$$1) H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Berarti variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$2) H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Berarti variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan tingkat alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila probabilitas F hitung $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, sebaliknya apabila probabilitas F hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2004:171) :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t = koefisien penentu

b = koefisien variabel bebas

Sb = standar error koefisien b (variabel bebas)

Hipotesis dalam uji t ini adalah :

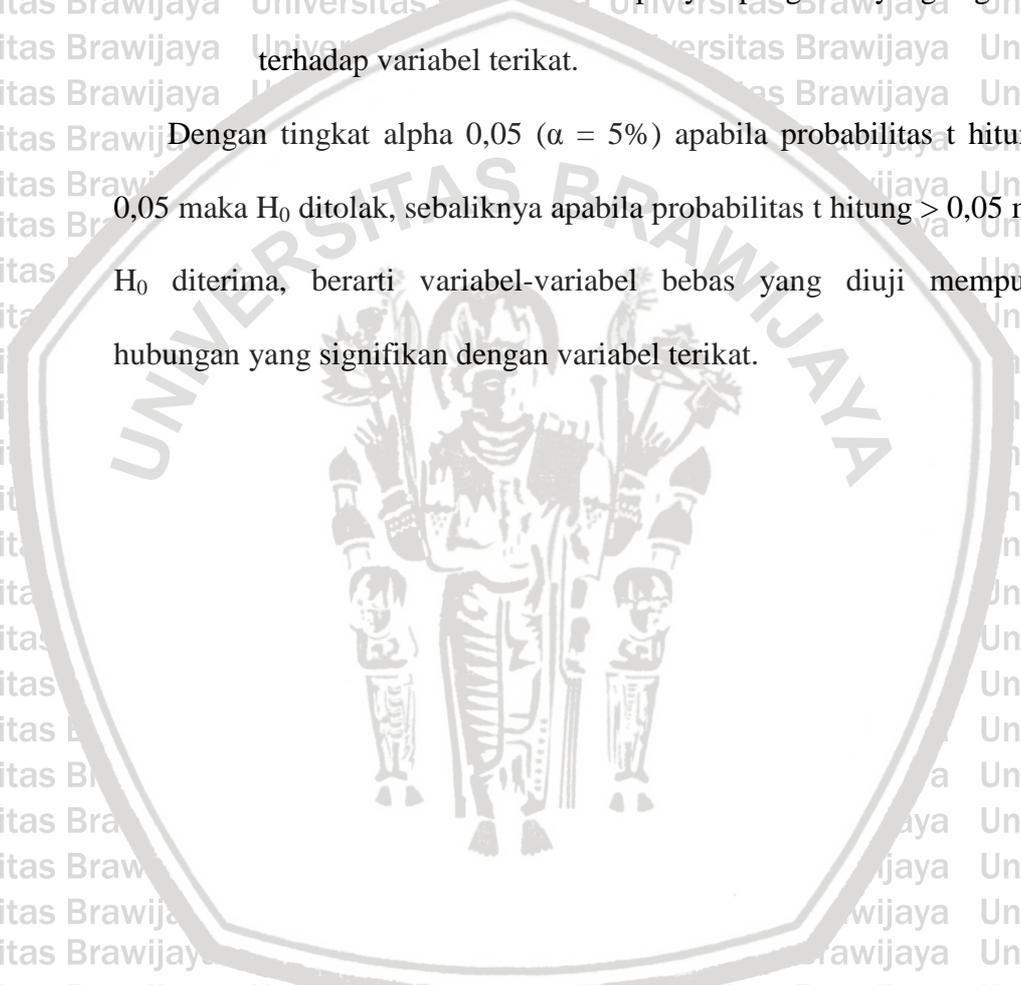
1) $H_0 : b_i = 0$

Berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2) $H_1 : b_i \neq 0$

Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan tingkat alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila probabilitas t hitung $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, sebaliknya apabila probabilitas t hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti variabel-variabel bebas yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Pendirian

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Ketenagalistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu N V. Nign, yang semula bergerak di bidang gas memperluas usahanya di bidang penyediaan listrik untuk kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk s'Lands Waterkracht Bedriven (LWB) , yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plengan, PLTA Lamajan , PLTA Bengkok Dago , PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA Tes di Bengkulu, PLTA Tonsea lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta.

Selain itu di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kotapraja.

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam perang dunia 11, maka Indonesia dikuasai Jepang. Oleh karena itu, perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh Jepang, dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan sekutu, dan diproklamirkannya

kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda dan buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945 suatu delegasi dari buruh atau pegawai listrik dan gas menghadap pimpinan K N I Pusat yang pada waktu itu diketuai oleh M. Kasman Singodimedjo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya, delegasi bersama-sama dengan pimpinan K N I Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan - perusahaan listrik dan gas kepada pemerintah Republik Indonesia. Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno, dan kemudian dengan Penetapan Pemerintah No. 1 tahun 1945 tertanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Dengan Adanya Agresi Belanda I dan II, Sebagian Besar Perusahaan-Perusahaan Listrik Dikuasai Kembali Oleh Pemerintah Belanda Atau Pemiliknya Semula. Pegawai-pegawai Yang Tidak Mau Bekerja Sama Kemudian Mengungsi Dan Menggabungkan Diri Pada Kantor-kantor Jawatan Listrik Dan Gas Di Daerah-daerah Republik Indonesia Yang Bukan Daerah Pendudukan Belanda Untuk Meneruskan Perjuangan.

Selanjutnya, Dikeluarkan Keputusan Presiden R.i. Nomor 163, Tanggal 3 Oktober 1953 Tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik Milik Bangsa Asing Di Indonesia Jika Waktu Konsesinya Habis, Sejalan Dengan

Meningkatnya Perjuangan Bangsa Indonesia Untuk Membebaskan Irian
Jaya Dari Cengkeraman Penjajahan Belanda, Maka Dikeluarkan Undang-
undang Nomor 86 Tahun 1958 Tertanggal 27 Desember 1958 Tentang
Nasionalisasi Semua Perusahaan Belanda Dan Peraturan Pemerintah Nomor
18 Tahun 1958 Tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik Dan Gas Milik
Belanda. Dengan Undang-undang Tersebut , Maka Seluruh Perusahaan
Listrik Belanda Berada Di Tangan Bangsa Indonesia.

Sejarah Ketenagalistrikan Di Indonesia Mengalami Pasang Surut
Sejalan Dengan Pasang Surutnya Perjuangan Bangsa. Pada Tanggal 27
Oktober 1945 Kemudian Dikenal Sebagai Hari Listrik Dan Gas. Hari
Tersebut Diperingati Untuk Pertama Kali Pada Tanggal 27 Oktober 1946,
Bertempat Digatedung Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat
(Bpknip) Yogyakarta. Penetapan Secara Resmi Tanggal 27 Oktober 1945
Sebagai Hari Listrik Dan Gas Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan
Umum Dan Tenaga. Nomor 20 Tahun 1960, Namun Kemudian Berdasarkan
Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Dan Tenaga Listrik Nomor 235 / Kpts
/1975 Tanggal 30 September 1975 Peringatan Hari Listrik Dan Gas Yang
Digabung Dengan Hari Kebaktian Pekerjaan Umum Dan Tenaga Listrik
Yang Jatuh Pada Tanggal 3 Desember. Mengingat Pentingnya Semangat
Dan Nilai-nilai Hari Listrik, Maka Berdasarkan Keputusan Menteri
Pertambangan Dan Energi Nomor 1134.k. / 43.pe /1992 Tanggal 31 Agustus
1992 Ditetapkanlah Tanggal 27 Oktober Sebagai **Hari Listrik Nasional**.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Pada Tahun 2012 Diakui Sebagai Unit Distribusi Dengan Pelayanan Kelas

Dunia Dan Mengutamakan Kepuasan Pelanggan Serta Mengedepankan Budaya Integritas.

Misi :

1. Memberikan Pelayanan Yang Transparan Kepada Pelanggan Dengan Cepat, Tepat Tuntas Dan Berintegritas
2. Selalu Melakukan Perbaikan Pelayanan Untuk Meningkatkan Kepuasan Pelanggan

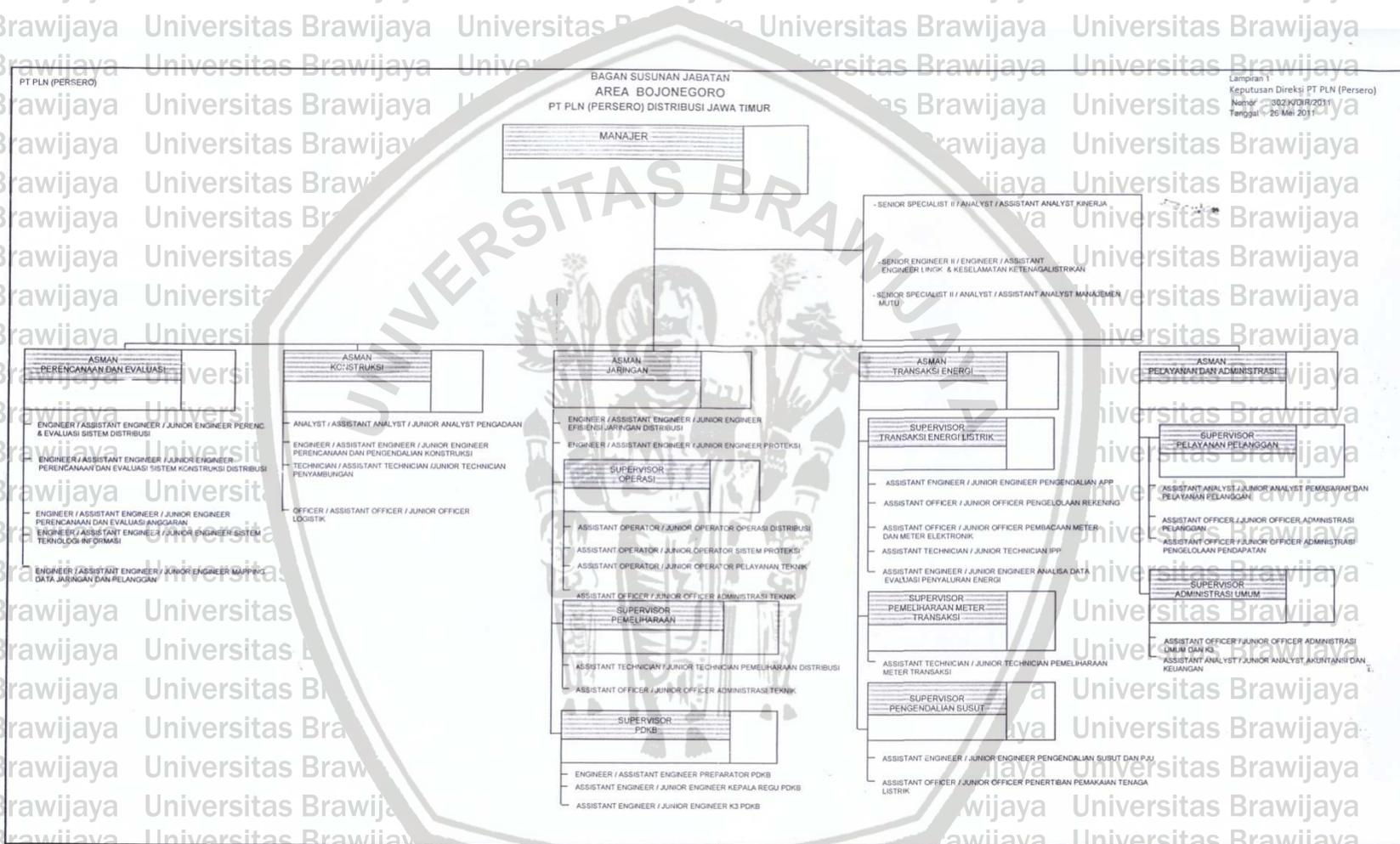
3. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan adalah salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mendirikan suatu jenis usaha, karena terkait berbagai faktor lainnya yaitu pangsa pasar, fasilitas, biaya transportasi, ketersediaan tenaga kerja, tujuan usaha perusahaan, perluasan usaha dan perkembangan perusahaan di masa depan. Atas pertimbangan hal-hal tersebut maka PT.PLN AREA Bojonegoro memilih lokasi sebagai berikut :

Nama Perusahaan : PT.PLN (Persero) AREA Bojonegoro

Kantor : Jl Teuku Umar No. 3 Bojonegoro

4. Struktur Organisasi Perusahaan



5. Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT.PLN

AREA Bojonegoro

Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan

PT.PLN AREA Bojonegoro adalah :

- a) 1 buah topi pengaman (helm)

Topi pengaman atau Helm harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda jatuh atau melayang atau benda lain-lain yang bergerak.

- b) 1 buah sabuk pengaman

Sabuk pengaman digunakan para pekerja untuk melindungi pada saat berada diketinggian.

- c) 1 stel sarung tangan kulit/katun

Sarung tangan digunakan untuk melindungi kaki para pekerja yang mana berhubungan dengan listrik tegangan tinggi.

- d) 1 stel sepatu dari bahan karet atau sejenisnya

Sepatu digunakan untuk melindungi tangan para pekerja terutama pekerja pada bagian teknis.

- e) 1 stel pakaian kerja

Pakaian kerja yang dimaksudkan untuk melindungi tubuh karyawan pada waktu bekerja yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

f) 1 stel jas hujan

Jas hujan digunakan untuk melindungi para pekerja pada saat melakukan pekerjaan dengan cuaca yang kurang mendukung atau hujan

g) 1 buah kaca mata untuk las listrik

Alat untuk melindungi mata para pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

h) 1 buah water detection (peralatan untuk memeriksa kebocoran)

Alat yang digunakan pekerja untuk memeriksa kebocoran yang terjadi guna memudahkan pekerjaan.

i) Alat penutup hidung (dengan filter)

Alat untuk melindungi dari bau-bauan yang menyengat dan debu serta melindungi karyawan yang sifat pekerjaannya berhubungan dengan listrik.

j) Alat penutup telinga (redaman suara)

Alat penutup telingan digunakan pekerja untuk melindungi telinga dari suara bising.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap 42 orang responden melalui penyebaran kuesioner pada PT.PLN AREA Bojonegoro, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja.

a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	7	16,7
Laki-laki	35	83,3
Total	42	100

Sumber : Data yang diolah, 2013

Pada tabel 5 terlihat bahwa 35 orang (83,3%) responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya 7 orang (16,7%) responden berjenis kelamin perempuan.

Dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran usia responden dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
Dibawah 31	10	23,8
31-35	0	0
36-40	5	11,9
41-45	4	9,52
46-50	9	21,4
Diatas 50	14	33,3
Total	42	100*

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Keterangan : * = pembulatan

Responden sebagian besar berusia diatas 50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (33,3%), 10 orang (23,8%) berusia dibawah 31 tahun, dan 9 orang (21,4%) berusia 46-50 tahun. Sedangkan responden yang berusia 36-40 tahun ada 5 orang (11,9%), dan 4 orang (9,52%) berusia 41-50 tahun serta tidak ada (0%) responden yang berusia 31-35 tahun. Sekitar 33,3% responden usia matang yaitu lebih dari 50 tahun, hal ini disebabkan karena sebagian besar dari mereka bekerja sudah cukup lama, sedangkan responden yang relatif muda adalah karyawan yang bekerja belum begitu lama.

c. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran lama bekerja responden dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase (%)
Dibawah 5 tahun	7	16,7
6-10 tahun	4	9,52
11-15 tahun	0	0
16-20 tahun	6	14,3
Diatas 21 tahun	25	59,5
Total	42	100

Sumber : data primer diolah,2013

Responden sebagian besar dengan masa kerja diatas 21 tahun yaitu sebanyak 25 orang (59,5%), 7 orang (16,7%) dengan masa kerja dibawah 5 tahun, 6 orang (14,3%) dengan masa kerja 16-20 tahun, 4 orang (9,52%) dengan masa kerja 6-10 tahun dan tidak ada responden yang masa kerjanya 11-15 tahun.

C. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan kedalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Dalam mendeskripsikan item-item tersebut maka hasil rata-rata item diklasifikasikan dengan rentang skala sebagai berikut :

Skor terendah = 1

Skor tertinggi = 5

Jumlah kelas = 5

Berdasarkan rentang skor diatas maka interval = (skor tertinggi – skor terendah) / jumlah kelas = $(5 - 1) / 5 = 0,8$, sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = sangat rendah / sangat kecil / sangat lemah

1,81 – 2,60 = rendah / kecil / lemah

2,61 – 3,40 = cukup

3,41 – 4,20 = tinggi / besar / kuat / baik

4,21 – 5,00 = sangat tinggi / sangat besar / sangat kuat

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item yang diteliti dan rata-rata skor untuk masing-masing variabel, yaitu :

Skor 1 = jawaban sangat tidak setuju

Skor 2 = jawaban tidak setuju

Skor 3 = jawaban ragu-ragu

Skor 4 = jawaban setuju

Skor 5 = jawaban sangat setuju

Jawaban-jawaban responden tersebut selengkapnya tersaji dalam

Tabel 8.

a. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

ITEM	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	2	4,8	34	81	5	11,9	1	2,4	0	0	3,88
X1.2	2	4,8	33	78,6	7	16,7	0	0	0	0	3,88
X1.3	3	7,1	28	66,7	7	16,7	4	9,5	0	0	3,71
X1.4	10	24	27	64,3	4	9,52	1	2,4	0	0	4,09
X1.5	2	4,8	21	50	15	35,71	4	9,5	0	0	3,5
X1.6	1	2,4	32	76,2	7	16,7	2	4,8	0	0	3,83
X1.7	7	17	32	76,2	3	7,14	0	0	0	0	4,09
X1.8	7	17	32	76,2	3	7,14	0	0	0	0	4,09

MEAN SKOR VARIABEL = 3,88

Lampiran 3

Keterangan :

$X_{1,1}$ = ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja

$X_{1,2}$ = kondisi perlengkapan kerja

$X_{1,3}$ = kelengkapan jenis perlengkapan kerja

$X_{1,4}$ = kondisi tata ruang kerja

$X_{1,5}$ = ketersediaan pakaian kerja

X1.6 = kondisi alat pelindung diri

X1.7 = keserasian antara lingkungan kerja dengan proses kerja

X1.8 = peraturan mengenai keselamatan kerja

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa untuk item ketersediaan perlengkapan Keselamatan Kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4,8%), 34 responden menjawab setuju (81%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 5 orang (11,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebanyak 3,88 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini membuktikan bahwa lebih dari setengah responden meyakini bahwa sudah tersedia perlengkapan Keselamatan Kerja dari perusahaan.

Untuk item kedua yakni kondisi perlengkapan kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4,8%), 33 responden menjawab setuju (78,6%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 7 orang (16,7%) dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 3,88 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa kondisi perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan masih dalam kondisi baik.

Berdasarkan tabel 8 kelengkapan jenis perlengkapan kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%), 28 responden menjawab setuju (66,7%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 7 orang (16,7%), 4 responden menjawab tidak setuju (9,5%), dan tidak terdapat

responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 3,71% terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa perlengkapan kerja di perusahaan sudah lengkap.

Selanjutnya kondisi tata ruang kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (24%), 27 responden menjawab setuju (64,3%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 4 orang (9,52%), 1 responden menjawab tidak setuju (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,09 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa kondisi tata ruang kerja di perusahaan sudah baik.

Ketersediaan pakaian kerja yang nyaman, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4,8%), 21 responden menjawab setuju (50%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 15 orang (35,71%), 4 responden menjawab tidak setuju (9,5%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 3,50 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa sudah tersedia pakaian kerja yang nyaman.

Pada item kondisi alat pelindung diri, 1 responden menjawab sangat setuju (2,4%), 32 responden menjawab setuju (76,2%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 7 orang (16,7%), 2 responden menjawab tidak setuju (4,8%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%).

Rata-rata item yaitu sebesar 3,83 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa alat pelindung diri yang disediakan perusahaan masih memiliki kondisi yang baik.

Berdasarkan tabel 8 item keserasian antara lingkungan kerja dengan proses kerja, 7 responden menjawab sangat setuju (17%), 32 responden menjawab setuju (76,2%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 3 orang (7,14%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,09 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa terdapat keserasian antara lingkungan kerja dan proses kerja yang dilakukan.

Selanjutnya untuk item terakhir peraturan mengenai keselamatan kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (17%), 32 responden menjawab setuju (76,2%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 3 orang (7,14%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,09 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa mereka telah mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja dari perusahaan.

Dari kedelapan item tersebut skor rata-rata variabel Keselamatan Kerja (X_1) yaitu sebesar 3,88 yang terletak pada interval 3,41-4,20. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden telah

meyakini bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan menyangkut keselamatan kerja sudah baik.

b. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

ITEM	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	21	50	20	47,61	1	2,4	0	0	0	0	4,47
X2.2	9	23,8	30	71,42	1	2,4	0	0	1	2,4	4,14
X2.3	10	21,43	30	71,42	2	4,76	1	2,4	0	0	4,11
X2.4	2	4,76	35	83,33	4	9,52	1	2,4	0	0	3,85
X2.5	7	16,7	33	78,6	2	4,76	0	0	0	0	4,11
X2.6	2	14,3	26	61,9	5	11,9	5	11,9	0	0	3,78
MEAN SKOR VARIABEL = 4,07											

Lampiran 3

Keterangan :

X_{2.1} = jaminan pemeliharaan kesehatan

X_{2.2} = ketersediaan sarana kesehatan

X_{2.3} = kebersihan di lingkungan tempat kerja

X_{2.4} = beban kerja yang diterima

X_{2.5} = kondisi kesehatan karyawan

X_{2.6} = pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa untuk item jaminan pemeliharaan kesehatan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (50%), 20 responden menjawab setuju (47,61%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) maupun sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,47 terletak pada interval 4,21-5,00. Hal ini

membuktikan bahwa lebih dari setengah responden meyakini bahwa mereka sangat mendapat jaminan pemeliharaan kesehatan dari perusahaan.

Untuk item ketersediaan sarana kesehatan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (23,8%), 30 responden menjawab setuju (71,42%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%), sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju terdapat 1 responden yang menyatakan hal tersebut (2,4%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,14 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa mereka sudah mendapat sarana kesehatan yang memadai.

Selanjutnya kebersihan di lingkungan tempat kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (21,43%), 30 responden menjawab setuju (71,42%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,76%), 1 responden menjawab tidak setuju (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,11 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa kebersihan di lingkungan tempat mereka bekerja sudah terjaga dengan baik.

Berdasarkan tabel 9 beban kerja yang diterima, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4,76%), 35 responden menjawab setuju (83,33%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 4 orang (9,52%), 1 responden menjawab tidak setuju (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar

3,85 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa beban kerja yang mereka terima sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Kondisi kesehatan karyawan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%), 33 responden menjawab setuju (78,6%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,76%), tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) maupun sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,11 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa kondisi kesehatan baik saat melakukan pekerjaan.

Untuk item yang terakhir mengenai pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%), 26 responden menjawab setuju (61,9%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 5 orang (11,9%), 5 responden menjawab tidak setuju (11,9%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 3,78 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini bahwa perusahaan sudah terdapat pemeriksaan kesehatan karyawan dilakukan secara rutin.

Dari keenam item tersebut skor rata-rata variabel Kesehatan Kerja (X_2) yaitu sebesar 4,07 yang terletak pada interval 3,41-4,20. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden telah meyakini

bahwa sudah terdapat jaminan pemeliharaan kesehatan, ketersediaan sarana kesehatan, kebersihan di lingkungan tempat kerja, beban kerja yang diterima karyawan, kondisi kesehatan karyawan yang baik dan adanya pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin.

c. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ITEM	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	10	23,8	29	69,04	1	2,4	2	4,76	0	0	4,11
Y2	6	14,3	32	76,19	4	9,52	0	0	0	0	4,02
Y3	7	16,7	32	76,19	3	7,14	0	0	0	0	4,09
Y4	16	38,09	25	59,52	1	2,4	0	0	0	0	4,35
Y5	15	35,72	25	59,52	1	2,4	1	2,4	0	0	4,28
Y6	5	11,9	34	81	3	7,14	0	0	0	0	4,04

MEAN SKOR VARIABEL = 4,14

Lampiran 3

Keterangan :

- Y₁ = Kepuasan terhadap kenyamanan di tempat kerja
- Y₂ = Kepuasan terhadap fasilitas di tempat kerja dan peralatan kerja
- Y₃ = Kepuasan terhadap keamanan di tempat kerja
- Y₄ = Kepuasan terhadap jaminan kesehatan karyawan
- Y₅ = Kepuasan terhadap fasilitas kesehatan
- Y₆ = Kepuasan terhadap waktu kerja dan istirahat

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa untuk item kepuasan terhadap kenyamanan di tempat kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 rang (23,8%), 29 responden menjawab setuju (69,04%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,4%), jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang (4,76%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan

sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,11 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini membuktikan bahwa lebih dari setengah responden merasa puas terhadap kenyamanan di tempat mereka bekerja.

Kedua kepuasan terhadap fasilitas di tempat kerja dan peralatan kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%), 32 responden menjawab setuju (76,19%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 4 orang (9,52%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) maupun sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,02 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap fasilitas di tempat kerja dan peralatan kerja.

Ketiga item kepuasan terhadap keamanan ditempat kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%), 32 responden menjawab setuju (76,19%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 3 orang (7,14%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) maupun sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,09 terletak pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap keamanan ditempat kerja.

Keempat kepuasan terhadap jaminan kesehatan kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (38,09%), 25 responden menjawab setuju (59,52%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) maupun sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,35 terletak pada interval 4,21-5,00. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden merasa puas terhadap jaminan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan.

Kelima kepuasan terhadap fasilitas kesehatan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (35,72%), 25 responden menjawab setuju (59,52%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,4%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,28 terletak pada interval 4,21-5,00. Hal ini membuktikan bahwa lebih dari setengah responden merasa puas terhadap fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan.

Untuk yang terakhir tentang kepuasan terhadap waktu kerja dan istirahat, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11,9%), 34 responden menjawab setuju (81%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 3 orang (7,14%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (0%) maupun sangat tidak setuju (0%). Rata-rata item yaitu sebesar 4,04 terletak pada interval 4,21-5,00. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan.

Dari keenam item tersebut skor rata-rata variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 4,14 yang terletak pada interval 3,41-4,20. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa mereka puas terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditunjukkan dengan kenyamanan di tempat kerja, puas terhadap fasilitas di tempat kerja

dan peralatan kerja, puas terhadap keamanan di tempat kerja, puas terhadap jaminan kesehatan karyawan, puas terhadap fasilitas kesehatan, dan puas terhadap waktu kerja dan istirahat.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis yang diujikan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Pada analisis ini akan dihasilkan sebuah persamaan regresi yang diharapkan akan menjelaskan pengaruh dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, kemudian pengaruh dari setiap variabel bebas yang ada pada model akan diuji secara parsial.

Berikut adalah hasil uraian analisis regresi yang diperoleh dalam penelitian ini :

Tabel 11
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi
Pengaruh dari variabel-variabel Keselamatan dan kesehatan kerja
terhadap kepuasan kerja karyawan

Variabel		Koefisien regresi (b ₁)	t hitung	Probabilitas	Keputusan terhadap H ₀
Bebas	Terikat				
X ₁	Y	0,161	1,212	0,233	Diterima
X ₂		0,770	6,087	0,000	Ditolak
R	0,834				
R Square	0,695				
Adjusted R Square	0,679				
F hitung	44,418				
Probabilitas	0,000				
N	42				

Lampiran 3

Keterangan:

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Keselamatan Kerja (X_1), dan Kesehatan Kerja (X_2). Selanjutnya dari analisis dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,384 + 0,161 X_1 + 0,770 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

Secara keseluruhan, jika terjadi peningkatan pada salah satu atau lebih dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X), maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sebaliknya jika terjadi penurunan pada salah satu atau lebih dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X), maka akan menyebabkan terjadinya penurunan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Atau dengan kata lain, perubahan kepuasan kerja karyawan berbanding lurus (searah) dengan perubahan yang terjadi pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Koefisien $b_1 = 0,161$ dengan tanda positif. Sifat hubungan positif tersebut memiliki hubungan searah, dapat diartikan bahwa karyawan dengan

tingkat Keselamatan Kerja (X_1) yang semakin tinggi akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dengan asumsi bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai nilai konstan.

Koefisien $b_2 = 0,770$ dengan tanda positif. Sifat hubungan positif tersebut memiliki hubungan yang searah, dapat diartikan bahwa karyawan dengan tingkat Kesehatan Kerja (X_2) yang semakin tinggi akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dengan asumsi bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai nilai konstan.

3. Uji F

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan Uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil Uji F.

Tabel 12
Hasil uji F

No	Hipotesis	Nilai	Status
1	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) secara	F = 44,418 Sig f = 0,000	H_0 ditolak / H_1 tidak ditolak

	simultan terhadap		
	Kepuasan Kerja		
	Karyawan (Y)		

Lampiran 3

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat pengaruh dari variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Pada analisis regresi linier berganda ini dilakukan uji f untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai f hitung sebesar 44,418 dengan probabilitas f hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,679. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan

dalam penelitian ini misalnya saja insentif, gaji dan hal hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Uji t

Uji regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Secara parsial, pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan secara parsial yang dapat dilihat pada Tabel 11, variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada $\alpha = 0,05$ apabila variabel lain dianggap konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien regresi (b_1) sebesar 0,161, nilai t hitung sebesar 1,212, dan probabilitas sebesar 0,233 ($p > 0,05$), maka secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa item perlengkapan keselamatan kerja, kondisi perlengkapan kerja, kelengkapan perlengkapan kerja, tata ruang kerja yang baik, pakaian kerja yang aman, kondisi alat pelindung diri, lingkungan kerja, peraturan mengenai

keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan secara parsial yang dapat dilihat pada Tabel 11, variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada $\alpha = 0,05$ apabila variabel lain dianggap konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien regresi (b_1) sebesar 0,770, nilai t hitung sebesar 6,087, dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jaminan pemeliharaan kesehatan, ketersediaan sarana kesehatan, kebersihan lingkungan, kemampuan yang sesuai dengan beban kerja, kondisi kesehatan karyawan, pemeriksaan kesehatan secara rutin berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

D. Pembahasan Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel-variabel dalam konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdiri dari Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh dan hubungan yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

1. Variabel Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi 0,161 t hitung sebesar 1,212 dengan probabilitas sebesar 0,233, karena probabilitas lebih dari 0,05 maka secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja dimulai dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik dan peralatan yang digunakan, serta fasilitas keselamatan kerja seperti helm, sepatu, sarung tangan serta adanya pengarahan sebelum kerja sangat membantu untuk menciptakan rasa aman pada diri karyawan. Adanya perasaan aman pada saat karyawan bekerja membuat karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, serta didukung rendahnya tingkat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan usaha untuk mencegah tenaga kerja mengalami kecelakaan.

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan informasi bahwa penerapan keselamatan kerja tidak dilakukan dengan baik. Para responden menyebutkan bahwa perusahaan kurang begitu memperhatikan tentang keselamatan kerja karyawan, yaitu dengan kurang diperhatikannya perlengkapan keselamatan kerja, kondisi perlengkapan kerja, kelengkapan perlengkapan kerja, tata ruang kerja yang baik, pakaian kerja yang aman,

kondisi alat pelindung diri, lingkungan kerja, peraturan mengenai keselamatan kerja. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dari Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi 0,770, t hitung sebesar 6.087 dengan probabilitas sebesar 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dengan memberikan fasilitas-fasilitas kesehatan kerja seperti adanya fasilitas untuk pertolongan pertama serta pemeriksaan kesehatan secara rutin dan pergantian rolling kerja untuk mengurangi perasaan jenuh dalam melakukan pekerjaan dapat mengurangi beban karyawan. Apabila seorang karyawan bekerja dengan keadaan sehat jasmani, maka dorongan dari dalam dirinya untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi dapat dicapai. Produktivitas yang tinggi merupakan wujud dari adanya kepuasan kerja yang tinggi pula. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dukungan kesehatan kerja tentu saja akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan informasi bahwa penerapan kesehatan kerja di PT.PLN AREA Bojonegoro sudah dilakukan dengan baik.

Para responden menyebutkan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas yang memadai untuk terjaganya kesehatan dari para karyawan, yaitu dengan adanya jaminan pemeliharaan kesehatan, ketersediaan sarana kesehatan, kebersihan lingkungan, kemampuan yang sesuai dengan beban kerja, kondisi kesehatan karyawan, pemeriksaan kesehatan secara rutin. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja Karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan bagian teknisi PT.PLN AREA Bojonegoro, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Perusahaan Listrik Negara AREA Bojonegoro yaitu sudah kerja,cukup baik,namun dalam variabel Keselamatan Kerja masih perlu untuk diperhatikan lagi terutama dalam item ketersediaan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja, kondisi perlengkapan, jenis perlengkapan kerja, tata ruang kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri, lingkungan kerja, peraturan perusahaan. apabila kedua variabel tersebut sudah semaksimal mungkin maka secara otomatis kepuasan kerja karyawan akan maksimal juga.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai signifikan F yaitu 0,000 dan dengan nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dapat di interpretasikan bahwa Keselamatan dan

Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Secara parsial, variabel Keselamatan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai signifikan F yaitu 0,233 dan dengan nilai $(\text{sig}) F > \alpha$ yaitu $0,233 > 0,05$, sehingga keputusannya H_a ditolak dan H_o diterima yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel Keselamatan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai signifikan F yaitu 0,000 dan dengan nilai $(\text{sig}) F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Dari nilai determinasi yang disesuaikan, ternyata besarnya pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Setelah mempelajari, menganalisa dan memberikan kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi PT.PLN AREA Bojonegoro antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka PT.PLN AREA Bojonegoro perlu untuk terus menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan bersama menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hal ini bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, yang pada akhirnya dapat menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Dengan lebih memperhatikan Keselamatan Kerja dari setiap karyawan serta dengan tetap menjaga Kesehatan Kerja maka secara otomatis Kepuasan Kerja Karyawan akan lebih meningkat pula.
3. Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dengan judul atau masalah yang sama hendaknya lebih menggali lagi dan mempelajari variabel yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja misalnya insentif, gaji dan hal hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afero, Farouk. 2009. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian Pada PO. Mekar Sari Ponorogo: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Barthos, Basir. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara. umondang

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.

_____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.

Dharmawijaya, Komang Rizki. 2010. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penelitian Pada PT Indra Karya Cabang I Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.

Emory, William dan Cooper, Donald. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.

Handaningrum. 2007. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Penelitian Pada PG. Kerebet Baru I Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.

Handoko, T. Hani. 1989. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

_____, 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hermawan, Asep. 2003. *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Barat: LPFE Universitas Trisakti.

Kusdiantina, Ernani. 2003. *Analisis Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Tesis M.Si Universitas Brawijaya Malang.

Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang Preesindo.

Mangkuprawira, Sjafrli. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.

_____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

_____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mathis Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

_____, 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Nazir. 2009. *Metode Penelitian*. Ciawi Bogor: Ghalia Indonesia.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.

Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.

Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Rumondang, Bennet Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Personalia*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Saksono, Slamet. 1993. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisus.

Sari, Suchi Merdika. 2010. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian Pada PT. Aneka Banusakti Pasuruan: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skrripsi tidak Dipublikasikan*.

Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sopiah, dan Sangadji. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Tim Mitra Bestari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.

Tri Heru, dan Siti Al Fajar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Zainun, Buchari. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



PT PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA BOJONEGORO

Alamat : Jalan Teuku Umar No. 3
Bojonegoro 62111

Telp. No. : (0353) 881271 - Hunting
Faks. No. : (0353) 881532

Bank : MANDIRI
Email : apjbojonegoro@pln.co.id

SURAT KETERANGAN

No. 002/04/AREA-BGR/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

Nama : Edy Budiarmo
NID : 6791116 J
Jabatan : Asman Pelayanan dan Administrasi PT PLN (Persero) Area Bojonegoro

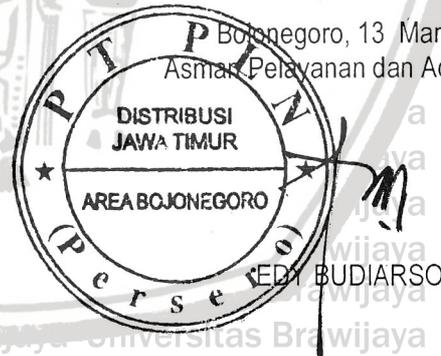
Menerangkan bahwa :

Nama : Christina Shabellia Dwi Anggraeni
Lembaga Pendidikan : Universitas Brawijaya Malang
Jurusan : Administrasi Bisnis

Telah melaksanakan Penelitian di PT PLN (Persero) Area Bojonegoro mulai tanggal 14 s/d 26 Januari 2013 dengan judul Skripsi Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepusasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Bojonegoro..

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bojonegoro, 13 Maret 2013
Asman Pelayanan dan Administrasi



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian dan penulisan skripsi yang dilakukan oleh peneliti selaku mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang, mohon bapak/ibu/saudara bersedia meluangkan waktu untuk memberikan pendapatnya mengenai sejauh mana **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN AREA Bojonegoro**, melalui kuesioner yang sudah disediakan.

Hasil penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penyusunan skripsi yang merupakan tugas akhir bagi mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, oleh karena itu jawaban anda tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu/saudara meluangkan waktu, peneliti ucapkan terima kasih.

KARAKTERISTIK RESPONDEN :

Mohon diisi dan pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan anda.

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama : (boleh tidak diisi)
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :
5. Jabatan Fungsional :
6. Masa bekerja :
 - a. \leq 5 tahun
 - b. 6-10 tahun
 - c. 11-15 tahun
 - d. 16-20 tahun
 - e. \geq 21 tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pada pernyataan dibawah ini silahkan mengisi sesuai dengan pendapat/opini anda dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
A	Keselamatan Kerja					
1	Anda merasa perlengkapan keselamatan yang sudah disediakan memadai.					
2	Anda merasa perlengkapan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik.					
3	Anda merasa jenis perlengkapan kerja di perusahaan sudah lengkap.					
4	Anda merasa bekerja pada ruangan dengan tata ruang yang baik dan nyaman.					
5	Anda merasa sudah tersedia pakaian kerja yang nyaman.					
6	Anda merasa alat pelindung diri yang disediakan memiliki kondisi yang baik					
7	Anda merasa bekerja pada lingkungan kerja yang serasi dengan proses kerja.					
8	Anda merasa bahwa di perusahaan sudah terdapat peraturan mengenai keselamatan kerja.					
B	Kesehatan Kerja					
9	Anda merasa sudah mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dari perusahaan					
10	Anda merasa ketersediaan sarana kesehatan di perusahaan sudah memadai.					
11	Anda merasa kebersihan di lingkungan tempat kerja sudah baik.					
12	Anda merasa beban kerja yang diterima sesuai dengan kemampuan.					
13	Anda merasa kondisi kesehatan anda tetap					

	terjaga dengan baik saat melakukan pekerjaan.					
14	Anda merasa mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara rutin					

KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
15	Anda merasa puas terhadap kenyamanan lingkungan di tempat kerja.					
16	Anda merasa puas terhadap fasilitas di tempat kerja dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
17	Anda merasa puas terhadap keamanan dalam bekerja ditempat kerja.					
18	Anda merasa puas terhadap jaminan kesehatan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.					
19	Anda merasa puas terhadap semua fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.					
20	Anda merasa puas terhadap waktu kerja dan waktu istirahat yang disediakan oleh perusahaan.					

NO	X _{1,1}	X _{1,2}	X _{1,3}	X _{1,4}	X _{1,5}	X _{1,6}	X _{1,7}	X _{1,8}	X ₁	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X ₂	X _{2,5}	X _{2,6}	X ₂	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
1	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	5	4	5	3	25	5	4	4	5	4	4	26
2	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	3	24	4	4	4	5	5	4	26
3	4	4	4	4	3	3	4	4	30	5	4	4	4	4	2	23	4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	2	3	2	3	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22
6	3	3	2	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	4	4	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	3	4	4	3	4	5	31	5	5	4	2	4	3	23	4	4	4	5	5	4	26
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	5	4	25
12	4	4	3	3	2	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	4	2	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	4	4	4	4	5	26	4	4	5	5	5	4	27
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
16	4	3	3	4	3	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	5	4	26
18	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	4	4	25
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	5	5	5	28
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	4	25
22	4	4	3	5	4	4	5	4	33	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	5	4	4	4	5	34	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	5	4	4	5	4	34	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	5	4	28
25	5	5	5	4	3	4	4	5	35	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
26	5	4	4	5	4	4	5	5	36	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	4	4	4	27
27	4	4	2	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	2	22	2	4	4	4	4	4	22
28	3	3	4	3	3	3	4	4	27	5	1	2	3	4	2	17	2	3	3	5	2	3	18
29	4	4	3	4	2	5	3	4	28	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25
30	4	4	4	4	2	4	4	4	30	5	4	4	4	4	2	23	4	4	4	5	5	4	26
31	2	3	2	4	4	2	4	4	25	5	4	3	2	4	5	23	5	4	4	5	5	3	26
32	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	25
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	23
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	23
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24



HASIL UJI VALIDITAS

Uji Validitas Variabel X1

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.749**	.556*	.602**	.345	.384	.426	.338	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.005	.137	.094	.061	.145	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.749**	1	.685**	.587**	.523*	.493*	.538*	.448*	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.007	.018	.027	.014	.048	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.556*	.685**	1	.467*	.558*	.603**	.523*	.309	.805**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001		.038	.011	.005	.018	.185	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.602**	.587**	.467*	1	.715**	.179	.505*	.338	.770**
	Sig. (2-tailed)	.005	.007	.038		.000	.451	.023	.144	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.345	.523*	.558*	.715**	1	.322	.536*	.434	.797**
	Sig. (2-tailed)	.137	.018	.011	.000		.166	.015	.056	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	.384	.493*	.603**	.179	.322	1	.535*	.255	.608**
	Sig. (2-tailed)	.094	.027	.005	.451	.166		.015	.278	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.7	Pearson Correlation	.426	.538*	.523*	.505*	.536*	.535*	1	.720**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.061	.014	.018	.023	.015	.015		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.8	Pearson Correlation	.338	.448*	.309	.338	.434	.255	.720**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.145	.048	.185	.144	.056	.278	.000		.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.701**	.823**	.805**	.770**	.797**	.608**	.787**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.655**	.115	.000	.196	.181	.544*
	Sig. (2-tailed)		.002	.628	1.000	.407	.445	.013
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.655**	1	.378	-.081	.385	.197	.626**
	Sig. (2-tailed)	.002		.100	.734	.094	.404	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.115	.378	1	.322	.679**	.174	.657**
	Sig. (2-tailed)	.628	.100		.167	.001	.463	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.000	-.081	.322	1	.437	.280	.542*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.734	.167		.054	.232	.014
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.196	.385	.679**	.437	1	.118	.698**
	Sig. (2-tailed)	.407	.094	.001	.054		.619	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.181	.197	.174	.280	.118	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.445	.404	.463	.232	.619		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.544*	.626**	.657**	.542*	.698**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.003	.002	.014	.001	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Y

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.586**	.367	.553*	.302	.840**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.007	.112	.011	.196	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.586**	1	.778**	.406	.406	.675**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.076	.076	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.367	.778**	1	.348	.348	.455*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.112	.000		.133	.133	.044	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.553*	.406	.348	1	.798**	.464*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.011	.076	.133		.000	.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.302	.406	.348	.798**	1	.464*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.196	.076	.133	.000		.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.840**	.675**	.455*	.464*	.464*	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.044	.039	.039		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.758**	.812**	.711**	.797**	.747**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlatation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlatation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kesesuaian harga r hitung yang diperoleh dari perhitungan dengan rumus validitas dikonsultasikan dengan r tabel, harga r *product moment* untuk $N=20$ pada taraf kesalahan 5% diperoleh harga r tabel sebesar 0,4438 sedangkan r hitung tampak pada Tabel di atas.

Kesimpulan : Data Valid

HASIL UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.3500	11.292	.643	.859
X1.2	27.3500	10.345	.771	.842
X1.3	27.5000	9.000	.701	.846
X1.4	27.1000	9.253	.654	.852
X1.5	27.5500	8.997	.688	.848
X1.6	27.4000	10.989	.504	.865
X1.7	27.0500	10.471	.726	.846
X1.8	27.1000	10.832	.515	.864

Uji Reliabilitas Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.4000	3.411	.333	.619
X2.2	20.6000	3.305	.456	.583
X2.3	20.6500	3.292	.506	.572
X2.4	21.0000	3.368	.311	.627
X2.5	20.7000	3.063	.529	.552
X2.6	21.1500	2.766	.288	.680

Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21.2500	3.145	.651	.833
Y2	21.4000	3.095	.729	.821
Y3	21.3000	3.063	.559	.851
Y4	21.0000	2.842	.673	.829
Y5	21.0000	2.947	.601	.844
Y6	21.3000	3.168	.734	.822

SPSS menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Nilai Cronbach Alpha terlihat pada Tabel di atas.

Kesimpulan : **Data Reliabel**

HASIL UJI ASUMSI KLASI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.834 ^a	.695	.679	.24346	.695	44.418	2	39	.000	2.006

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Note : Uji Autokorelasi Terpenuhi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.266	2	2.633	44.418	.000 ^a
	Residual	2.312	39	.059		
	Total	7.577	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.384	.419		.915	.366		
	X1	.161	.133	.145	1.212	.233	.546	1.833
	X2	.770	.126	.729	6.087	.000	.546	1.833

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1.000
		X1	-.674
	Covariances	X2	.016
		X1	-.011

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.619	1.00	.16	.17
	3	.003	30.952	.00	.84	.83

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

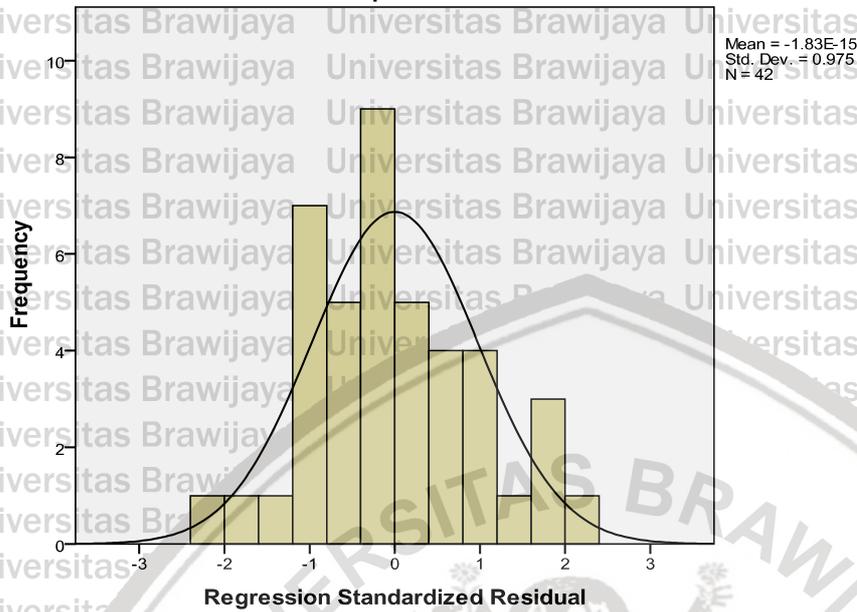
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1089	4.9382	4.1548	.35837	42
Std. Predicted Value	-2.918	2.186	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.039	.150	.060	.025	42
Adjusted Predicted Value	3.1509	4.9272	4.1562	.35042	42
Residual	-.51296	.49480	.00000	.23745	42
Std. Residual	-2.107	2.032	.000	.975	42
Stud. Residual	-2.161	2.196	-.002	1.016	42
Deleted Residual	-.53981	.57747	-.00142	.25898	42
Stud. Deleted Residual	-2.274	2.315	.001	1.039	42
Mahal. Distance	.057	14.562	1.952	2.947	42
Cook's Distance	.000	.318	.032	.064	42
Centered Leverage Value	.001	.355	.048	.072	42

a. Dependent Variable: Y

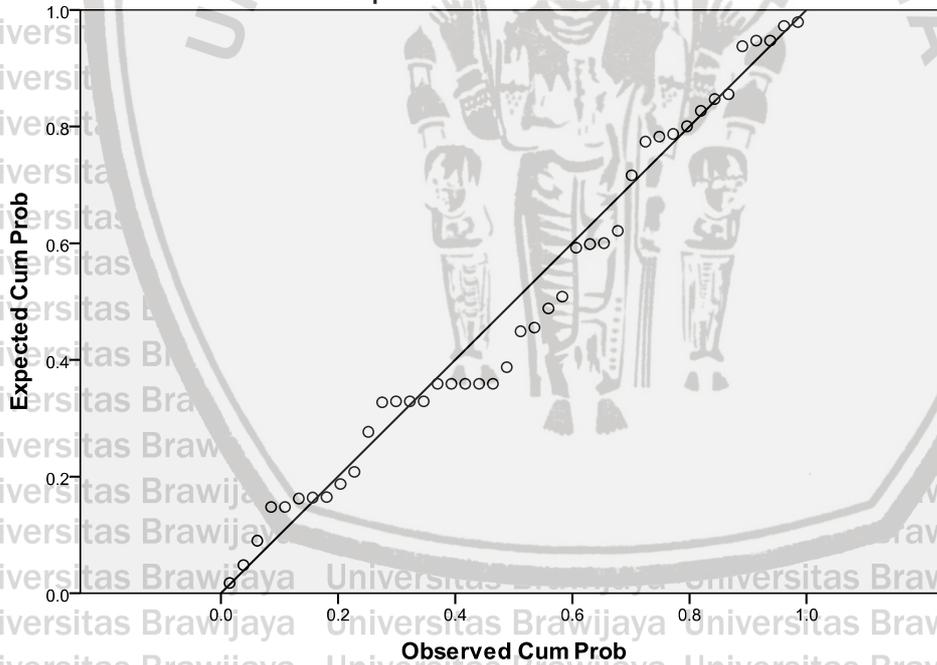
Note : Uji Multikolinieritas Terpenuhi

Uji Normalitas

Histogram
Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y

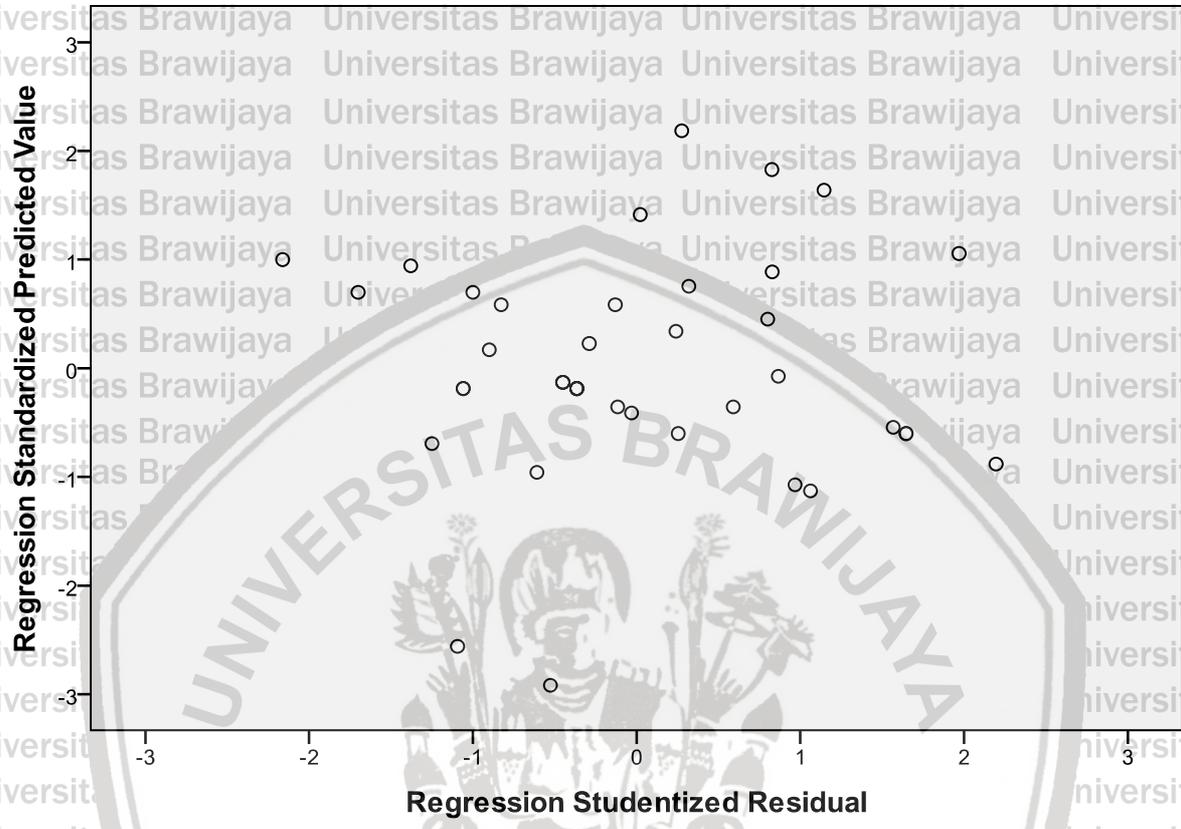


Note : Uji Normalitas Terpenuhi

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Note : Uji Heteroskedastisitas Terpenuhi

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.679	.24346

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.266	2	2.633	44.418	.000 ^a
	Residual	2.312	39	.059		
	Total	7.577	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.384	.419		.915	.366
	X1	.161	.133	.145	1.212	.233
	X2	.770	.126	.729	6.087	.000

a. Dependent Variable: Y

DISTRIBUSI FREKUENSI

X1

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8810	3.8810	3.7143	4.0952	3.5000	3.8333	4.0952	4.0952

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	5	11.9	11.9	14.3
	4.00	34	81.0	81.0	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	16.7	16.7	16.7
	4.00	33	78.6	78.6	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.5	9.5	9.5
	3.00	7	16.7	16.7	26.2
	4.00	28	66.7	66.7	92.9
	5.00	3	7.1	7.1	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	4	9.5	9.5	11.9
4.00	27	64.3	64.3	76.2
5.00	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	9.5	9.5	9.5
3.00	15	35.7	35.7	45.2
4.00	21	50.0	50.0	95.2
5.00	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	7	16.7	16.7	19.0
4.00	32	76.2	76.2	95.2
5.00	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.1	7.1	7.1
4.00	32	76.2	76.2	83.3
5.00	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.1	7.1	7.1
4.00	32	76.2	76.2	83.3
5.00	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N Valid	42	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.4762	4.1429	4.1190	3.8571	4.1190	3.7857

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.4	2.4	2.4
4.00	20	47.6	47.6	50.0
5.00	21	50.0	50.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	1	2.4	2.4	4.8
4.00	30	71.4	71.4	76.2
5.00	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	2	4.8	4.8	7.1
4.00	30	71.4	71.4	78.6
5.00	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.8	4.8	4.8
3.00	4	9.5	9.5	14.3
4.00	34	81.0	81.0	95.2
5.00	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.8	4.8	4.8
4.00	33	78.6	78.6	83.3
5.00	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	11.9	11.9	11.9
3.00	5	11.9	11.9	23.8
4.00	26	61.9	61.9	85.7
5.00	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1190	4.0238	4.0952	4.3571	4.2857	4.0476

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	1	2.4	2.4	7.1
	4.00	29	69.0	69.0	76.2
	5.00	10	23.8	23.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.9	11.9	11.9
	4.00	31	73.8	73.8	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.1	7.1	7.1
	4.00	32	76.2	76.2	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.4	2.4	2.4
4.00	25	59.5	59.5	61.9
5.00	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	1	2.4	2.4	4.8
4.00	25	59.5	59.5	64.3
5.00	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.1	7.1	7.1
4.00	34	81.0	81.0	88.1
5.00	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	



CURICULUM VITAE

A. Data Pribadi

1. Nama : Christina Shabellia Dwi Anggraeni
2. Tempat Tanggal Lahir : Jombang, 15 Agustus 1991
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat Rumah : Desa Tikusan RT.09/RW.01
Bojonegoro
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Katolik
7. Status : Belum Menikah
8. Kewarganegaraan : Indonesia
9. NO. HP : 081280406131
10. E-mail : shabellia_jr@yahoo.co.id

B. Pendidikan Formal

1. SDN Tikusan No.594 Bojonegoro : 1997-2003
2. SLTPN 2 Bojonegoro : 2003-2006
3. SMU Negeri 4 Bojonegoro : 2007-2009
4. Universitas Brawijaya : 2009-2013

C. Organisasi

1. Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) "MAFIA BERKARYA"
Departemen Agama