

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

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

INDRA KURNIAWAN AS

0910320080



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
2013**

MOTTO

Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah SWT, apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.

Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu sendiri yang menangis; dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum.

(Mahatma Gandhi)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Produksi PT. Indo Hamafish
Jembrana Bali)

Disusun oleh : Indra Kurniawan AS

NIM : 0910320080

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Malang, 20 Juni 2013

Komisi Pembimbing

KETUA



Dr. Djahyur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

ANGGOTA



Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Jum'at
 Tanggal : 5 Juli 2013
 Jam : 09.00 WIB
 Skripsi atas nama : Indra Kurniawan AS
 Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali)

DAN DINYATAKAN LULUS

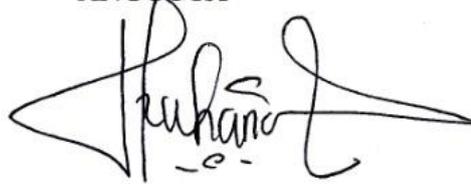
MAJELIS PENGUJI

KETUA



Dr. Djamhir Hamid, DIP.BUS, M.Si
 NIP. 19481110 198010 1 001

ANGGOTA



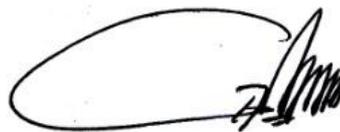
Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
 NIP. 19770522 200604 2 001

ANGGOTA



Dr. Hamidah Nayati U., S.Sos, M.Si
 NIP. 19721117 199802 2 001

ANGGOTA



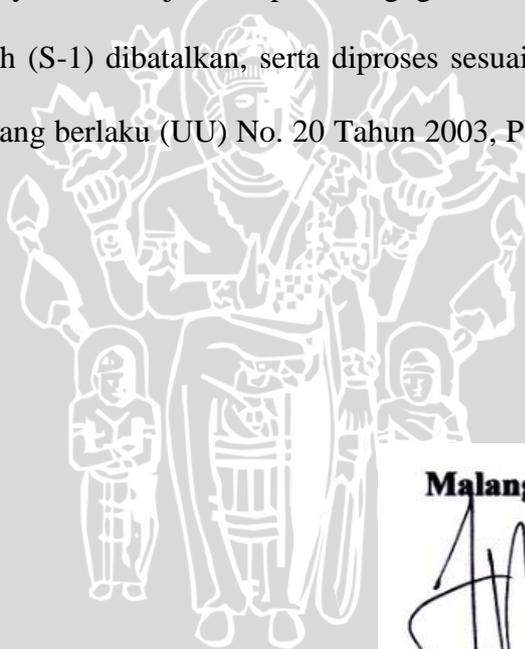
Gunawan Eko N., S.Sos, M.Si
 NIP. 19720412 200604 1 001



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 yang secara tertulis dikutip oleh naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia jika 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, 20 Juni 2013



Indra Kurniawan AS
NIM: 0910320080

RINGKASAN

Indra Kurniawan, AS. **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali)**. Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, MSI, Ika Ruhana, S.Sos. MSI, 84 Hal + xiii

Pada dasarnya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dengan sendirinya akan memberikan perasaan aman sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Apabila jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dapat dimaksimalkan oleh perusahaan maka dapat mewujudkan kepuasan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman dan aman sehingga sehingga tujuan akhir yaitu pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keselamatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kesehatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali. 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali.

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan populasi penelitian yaitu karyawan bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu sebanyak 80 karyawan, dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,730. Kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,199. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu sebesar 70,5%.

SUMMARY

Indra Kurniawan, AS. Occupational Safety And Health impact towards employee job satisfaction (Study in PT. Indohamafish Jembrana Bali division production). Dr. Djamhur Hamid, DIP. BUS, M.Si, Ika Ruhana, S. sos. M.Si, 84 Hal + xiii

Basically, guarantee on Occupational safety and health are the efforts of companies to give support to every activity that employees do. Occupational safety and health guarantee existence will give safeness by itself so that employees can work well as procedure and rule defined by companies so job satisfaction can be realized. So if occupational safety and health guarantee can be maximized by companies, it can increase job satisfaction so employees can work safely and pleasantly and the target achievement as the final purpose that is appointed by companies can be reached maximally.

This research has some purposes: 1) To find the impact of occupational safety on employee job satisfaction partially in PT. Indohamafish Jembrana Bali production division. 2) To find the impact of occupational health on employee job satisfaction partially in PT. Indohamafish Jembrana Bali production division. 3) To find the impact of occupational safety and health on job satisfaction in PT. Indohamafish Jembrana Bali production division.

This kind of research is explanatory research and the population of this research are production division of PT. Indohamafish Jembrana Bali employees, 80 as total by using total sampling technique. Double linear regression is used for Data Analysis technique with F test and t test.

Research results shows that occupational safety has a partial impact for employees in PT. Indohamafish Jembrana Bali production division by 0,730. Occupational health has a partial impact for employees in PT. Indohamafish Jembrana Bali production division by 0,199. Occupational safety and healthy working has a simultan impact for employees in PT. Indohamafish Jembrana Bali production division by 70,5%.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkah, rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN” (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)**.

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

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Srikandi Kumadji, MS, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Devi Farah Azizah, S.Sos, MAB, selaku Sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP. BUS, M.Si, selaku Ketua Komisi Pembimbing, atas waktu, kesabaran dan segala pengarahan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Ika Ruhana, S.Sos, M.Si, selaku Anggota Komisi Pembimbing, atas waktu, kesabaran dan segala pengarahan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen Administrasi Bisnis dan Staf Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya atas segala ilmu dan bantuan yang diberikan.
7. Bapak Kepala Direktur dan Staf beserta Karyawan PT Indohamafish yang telah berkenan memberikan izin dan bantuan selama proses penelitian.

8. Kedua orang tua beserta adik dan keluarga besar yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan doa. Support dari semua keluarga berikan serta penyemangat untuk terus maju menyelesaikan skripsi.
9. Teman-temanku suhe, yogik, jehian, mesha, narin, nining, atul, irmalia dan hesti dan semua teman-teman FIA Bisnis angkatan 2009 serta teman-temanku lainnya terima kasih atas kesempatan yang diberikan untuk berbagi segala pengetahuan dan cerita baik suka maupun duka, serta bantuan dan dorongan semangat selama perkuliahan dan proses mengerjakan skripsi
10. Fitriyani yang telah memberikan saya motivasi, semangat dan dukungan meskipun dengan cara yang berbeda, terima kasih.
11. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebut 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.

Malang, 20 Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| MOTTO | i |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| TANDA PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | iv |
| RINGKASAN | v |
| SUMMARY | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Kegunaan Penelitian | 7 |
| E. Sistematika Pembahasan | 8 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Tinjauan Empiris | 10 |
| 1. Penelitian Terdahulu | 10 |
| B. Tinjauan Teoritis | 12 |
| 1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan | 12 |
| 2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan | 14 |
| 3. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja dan Usaha- Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 14 |
| 4. Pengertian Kepuasan Kerja | 18 |
| 5. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja | 19 |
| 6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 20 |
| 7. Mengukur Kepuasan Kerja | 22 |



| | |
|--|----|
| 8. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja | 23 |
| C. Model Konsep dan Hipotesis Penelitian | 25 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|----------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian | 28 |
| B. Lokasi Penelitian | 28 |
| C. Variabel dan Pengukuran..... | 29 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 31 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| F. Analisis Data..... | 33 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian | 41 |
| 1. Sejarah Perusahaan..... | 41 |
| 2. Tujuan Perusahaan..... | 42 |
| 3. Lokasi Perusahaan..... | 43 |
| 4. Struktur Organisasi..... | 44 |
| 5. Jam Kerja..... | 48 |
| 6. Sistem Penggajian/Upah..... | 48 |
| 7. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan | 48 |
| B. Deskripsi Responden..... | 50 |
| C. Analisis Data | 55 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif | 55 |
| 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 70 |
| 3. Uji Hipotesis | 73 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 77 |
| 1. Pengaruh Secara Parsial Keselamatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali..... | 77 |
| 2. Pengaruh Secara Parsial Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali..... | 78 |
| 3. Pengaruh Secara Simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali..... | 79 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 82 |
| B. Saran | 82 |

DAFTAR PUSTAKA



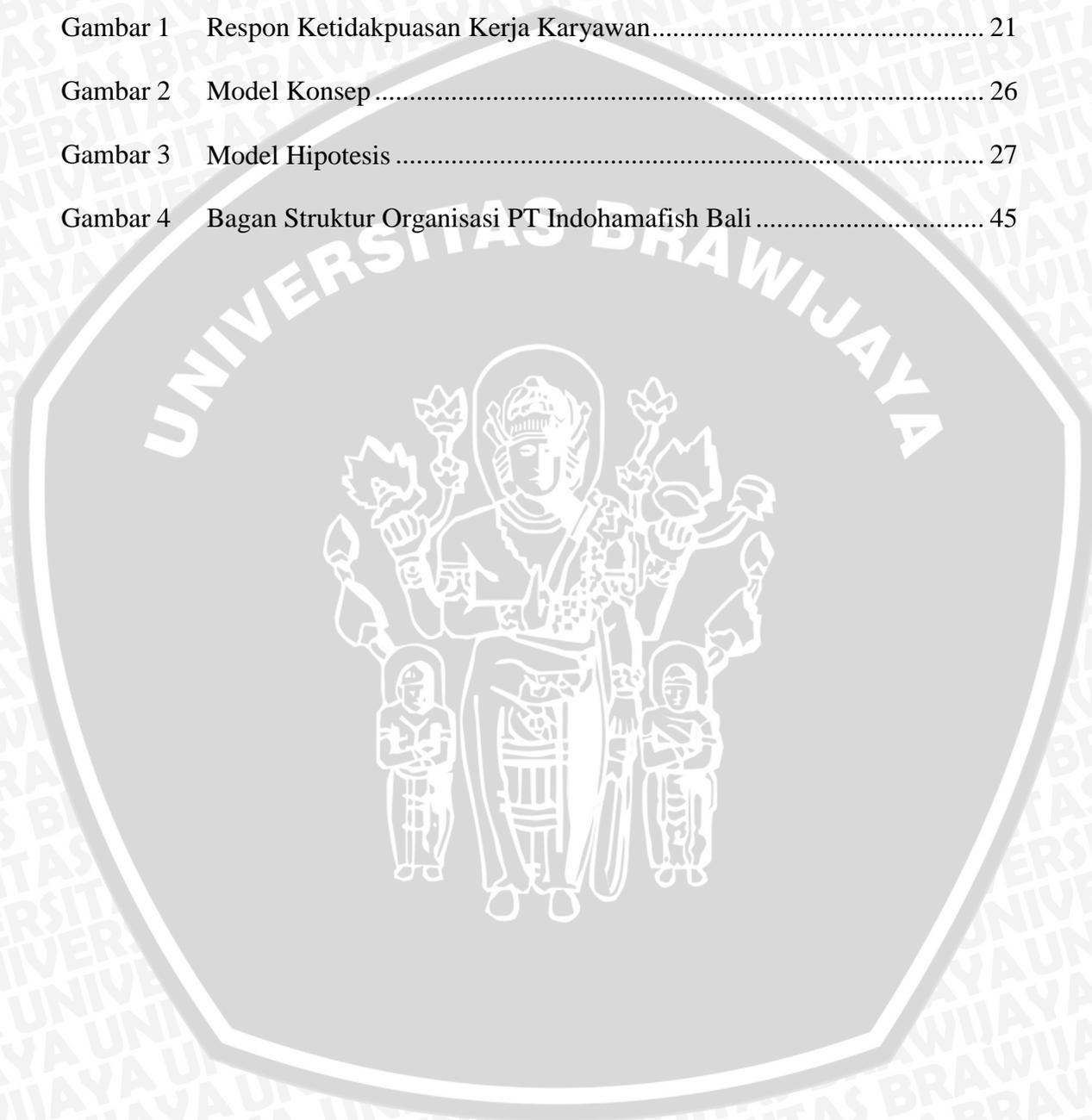
DAFTAR TABEL

| | | |
|----------|--|----|
| Tabel 1 | Data Kecelakaan Kerja Para Karyawan Bagian Produksi dan Alat Perlindungan Kecelakaan Kerja Pada Perusahaan Pengalengan Ikan PT. Indohamafish Bali Tahun 2011-2012..... | 5 |
| Tabel 2 | Hasil Penelitian Terdahulu..... | 11 |
| Tabel 3 | Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 30 |
| Tabel 4 | Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja | 34 |
| Tabel 5 | Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja | 35 |
| Tabel 6 | Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan..... | 35 |
| Tabel 7 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 37 |
| Tabel 8 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| Tabel 9 | Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 51 |
| Tabel 10 | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 52 |
| Tabel 11 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 53 |
| Tabel 12 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 53 |
| Tabel 13 | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bagian Dalam Berkerja..... | 54 |
| Tabel 14 | Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)..... | 56 |
| Tabel 15 | Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2)..... | 62 |
| Tabel 16 | Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... | 66 |
| Tabel 17 | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 71 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----------|--|----|
| Gambar 1 | Respon Ketidakpuasan Kerja Karyawan..... | 21 |
| Gambar 2 | Model Konsep | 26 |
| Gambar 3 | Model Hipotesis | 27 |
| Gambar 4 | Bagan Struktur Organisasi PT Indohamafish Bali | 45 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Daftar Kuesioner
2. Skor Jawaban Variabel
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Analisis Regresi
7. Surat Keterangan Riset
8. *Curriculum Vitae*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karyawan berperan aktif dalam aktivitas perusahaan dalam hal mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu perusahaan seharusnya memperhatikan kesejahteraan karyawan. Secara umum perusahaan ingin memperoleh laba yang sebesar-besarnya, untuk mencapai hal tersebut harus didukung dengan produktivitas kerja karyawannya. Banyak hal yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dan salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran perusahaan untuk memberikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan masih sangat rendah. Perusahaan menganggap hal tersebut adalah resiko karyawan dan perusahaan tidak mau dirugikan. Tetapi pada saat ini keselamatan dan kesehatan kerja karyawan semakin penting.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000:161). Perusahaan seharusnya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dengan memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab

dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan produksinya, karena tempat yang kerja karyawan ini perlu diperhatikan apalagi oleh perusahaan-perusahaan rawan terjadinya kecelakaan adalah di bagian produksi. Keselamatan dan kesehatan yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, mengingat pemerintah juga menganjurkan melakukan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan.

Pencegahan kecelakaan kerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab karyawan dan perusahaan yang wajib memelihara kondisi kerja yang sehat sesuai dengan ketentuan perusahaan. Umumnya kejadian kecelakaan kerja disebabkan kesalahan manusia (*human error*), dimana penyebab kecelakaan bermula pada kegiatan tidak selamat manusia itu sendiri. Ada beberapa perbuatan yang mengusahakan keselamatan, antara lain setiap karyawan bertugas sesuai dengan pedoman dan penuntun yang diberikan, setiap kecelakaan atau kejadian yang merugikan harus segera dilaporkan kepada atasan, setiap peraturan dan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja harus dipatuhi secermat mungkin, semua karyawan harus bersedia saling mengisi atau mengingatkan akan perbuatan yang dapat menimbulkan bahaya dan peralatan atau perlengkapan K3 dipakai bila perlu.

Perhatian terhadap keselamatan kerja pada mulanya lebih menekankan pada perlindungan pekerja dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan akibat kerja. Kemudian seiring dengan kemajuan industri, perusahaan mulai memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerja dari kesakitan fisik

maupun psikis. Karyawan tidak hanya memerlukan pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan, tapi karyawan juga perlu mendapatkan jaminan K3. Jaminan itu berguna apabila dalam suatu kondisi karyawan terjadi kecelakaan, sakit atau sesuatu yang dapat membahayakan jiwa karyawan. Disini perusahaan biasanya bekerjasama dengan rumah sakit atau tempat pelayanan kesehatan. Dalam jaminan K3 tersebut karyawan akan lebih merasa tenang apabila sesuatu keadaan yang tidak diinginkan terjadi. Segala bentuk upaya perusahaan terkait secara langsung dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini upaya memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dengan sendirinya akan memberikan perasaan aman sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan merasakan bahwa segala bentuk fasilitas atau jaminan kerja sesuai dengan harapan para karyawan. Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja para karyawan maka dengan adanya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kebutuhan sehingga apabila dapat terpenuhi, maka jaminan kepuasan kerja para karyawan dapat terwujud. Karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar

diantara manajer selama bertahun-tahun (Robbins, 2001:52), kepuasan dapat terbentuk salah satunya terkait dengan jaminan 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.

Perusahaan Pengalengan Ikan PT. Indohamafish Jembrana Bali merupakan perusahaan yang memproduksi ikan sarden dalam kaleng dengan beberapa merek antara lain; Atan, Atlantik, Fishing, dan Benua yang khusus dipasarkan di dalam negeri dengan pangsa pasar menengah ke bawah. Pada tahun 1994 menerima Kontrak Packing dengan PT. Heinz ABC Indonesia untuk memproduksi sarden merk ABC. Demi menjaga kualitas produknya diperlukan bahan baku ikan segar, sehingga perusahaan memandang perlu mendirikan pabrik es batu yang bertujuan sebagai bahan penolong untuk mengawetkan ikan sebelum diproduksi. Disamping itu, perusahaan juga melayani penjualan es untuk nelayan yang digunakan sebagai pengawet ikan di dalam perahu sehingga ikan tidak mengalami kerusakan/pembusukan.

Apabila dikaitkan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan terkait dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yaitu selama ini perusahaan memberikan berbagai fasilitas misalnya helm kerja, sepatu, masker yang semuanya bertujuan untuk memberikan dukungan kepada para

karyawan untuk menghindari kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja para karyawan. Namun demikian tingkat kecelakaan kerja para karyawan cenderung menunjukkan adanya peningkatan, untuk membuktikan kondisi tersebut maka dapat disajikan mengenai data kecelakaan kerja pada karyawan selama dua tahun terakhir yang dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Data Kecelakaan Kerja Para Karyawan Bagian Produksi
dan Alat Perlindungan Kecelakaan Kerja Pada Perusahaan Pengalengan
Ikan PT. Indohamafish Jembrana Bali Tahun 2011-2012

| Bulan | Jumlah Kejadian | Keterangan | Alat Pelindung Kerja |
|-------------------------|-----------------|---|--|
| Januari 2011- Juni 2011 | 5 | Menyebabkan terjadinya cacat tetap kepada 2 orang, sedangkan yang lain cedera ringan. (3 orang) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Masker ▪ Sepatu Boot ▪ Helm ▪ Kaos tangan |
| Juli 2011-Desember 2011 | 9 | 3 orang cacat tetap dan lainnya cedera ringan. (6 orang) | |
| Januari 2012-Juni 2012 | 14 | 5 orang cacat tetap dan lainnya cedera ringan. (9 orang) | |
| Juli 2012-Desember 2012 | 19 | 8 orang cacat tetap dan terdapat 2 orang sampai rawat inap di rumah sakit sedangkan sebanyak 9 orang cedera ringan. | |

Sumber: Perusahaan Pengalengan Ikan PT. Indohamafish Jembrana Bali, 2013

Berdasarkan kondisi tersebut maka dapat diketahui bahwa terjadinya peningkatan atas jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan tersebut terjadi terutama karena adanya kecerobohan para karyawan dalam bekerja, seperti: tergecet mesin, kejatuhan benda serta kurang hati-hatinya karyawan dalam mengoperasikan mesin produksi. Sedangkan mengenai kesehatan kerja para karyawan dapat diketahui bahwa

penyakit yang sering terjadi kepada para karyawan yaitu seperti sesak nafas, pusing, keseleo atau encok, batuk, sakit mata dan gangguan pendengaran. Pada sisi yang lain selama ini meningkatnya kecelakaan kerja tersebut dikarenakan yaitu, meskipun pihak manajemen telah memenuhi kuantitas atas peralatan jaminan kecelakaan kerja, namun demikian secara kualitas kurang begitu diperhatikan. Misalnya terdapat masker, helm dan sepatu yang telah rusak atau tidak memenuhi standar namun demikian perusahaan belum menggantinya yang baru atau yang masih layak. Kondisi tersebut menjadikan para karyawan malas untuk menggunakan fasilitas yang ditawarkan tersebut dan memiliki dampak negatif terhadap keselamatan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali)"**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali?
2. Apakah kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali?

3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keselamatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kesehatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi pihak lain

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

- b. Sebagai tambahan informasi/literatur bagi peneliti lain jika judul yang diangkat sama.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran mengenai isi keseluruhan dan pembahasan penelitian ini, maka perlu diuraikan terlebih dahulu sistematika pembahasannya secara garis besar yang mana tersusun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang uraian teori-teori yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja serta kepuasan kerja karyawan dan disamping itu diuraikan pula mengenai model konsepsi dan hipotesis penelitian yang dapat mendukung dan membantu dalam pembahasan penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai jenis penelitian, pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis yang digunakan.

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

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian Sulistyarini (2006), dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Sahabat di Klaten". Variabel yang diteliti yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta kepuasan kerja karyawan. Responden yang diteliti karyawan bagian produksi 30 orang pada CV. Sahabat di Klaten. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan terdapat korelasi yang positif dan signifikan dengan koefisien korelasinya sebesar 0,357 dan taraf signifikan 5%.

Hasil penelitian Alifiyaumi (2007), dengan judul penelitian yaitu "Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Gempol Kerep Mojokerto". Variabel yang diteliti yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Responden yang diteliti pegawai PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Gempol Kerep Mojokerto sebanyak 62 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT.

Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Gempol Kerep Mojokerto dan program keselamatan kerja lebih berpengaruh daripada program kesehatan kerja.

Hasil penelitian Wibowo (2009), dengan judul penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Hana Multi Guna Ngunut Tulungagung. Hasil uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Hana Multi Guna. Hasil uji t dapat diketahui bahwa secara parsial variabel keselamatan berpengaruh sebesar 34% dan kesehatan kerja karyawan yaitu sebesar 12% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan pada CV. Hana Multi Guna. Variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan CV. Hana Multi Guna.

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian secara sistematis dapat disajikan pada tabel 2

Tabel 2
Hasil Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti/Tahun | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------|--|---|
| 1 | Sulistyarini (2006) | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Sahabat di Klaten | Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan terdapat korelasi yang positif dan signifikan dengan koefisien korelasinya sebesar 0,357 dan taraf signifikan 35,7% |
| 2 | Alifiyaumi (2007) | Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja | Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan |

| | | | |
|---|---------------|--|---|
| | | Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Gempol Kerep Mojokerto | signifikan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Gempol Kerep Mojokerto dan program keselamatan kerja lebih berpengaruh daripada program kesehatan kerja |
| 3 | Wibowo (2009) | Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Hana Multi Guna Ngunut Tulungagung | Hasil uji t dapat diketahui bahwa secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan pada CV. Hana Multi Guna. Variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan CV. Hana Multi Guna |

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada obyek penelitian yang digunakan dan indikator pengukuran keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaanya yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000:161) memberikan pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Pengertian istilah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat

tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Menurut Mondy R. W (2008:82) “Keselamatan adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja adalah bebasnya karyawan dari penyakit fisik atau emosional.”

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:245) pengertian kesehatan kerja adalah: “Merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum”. Adapun keselamatan kerja adalah “Merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan program keselamatan kerja yang efektif dip perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan”.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya merupakan upaya dari perusahaan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan terkait dengan aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Dengan demikian menunjukkan bahwa jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya dari perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal di perusahaan melalui tindakan pencegahan terjadinya kecelakaan dan jaminan kesehatan karyawan.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yaitu meliputi:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Dengan demikian tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yaitu memberikan rasa aman para karyawan dalam bekerja di perusahaan sehingga aktivitas operasional para karyawan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja dan Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebelum menguraikan usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan diuraikan mengenai penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara (2000:162) terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Kondisi pengaturan udara
 1. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak)

2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Kondisi pengaturan penerangan
 1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 2. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- d. Kondisi pemakaian peralatan.
 1. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai.
 1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
 2. Emosi pegawai tidak stabil, kepribadian pegawai rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut Handoko (2001:64) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yang ditinjau dari segi keteknikan (*engineering*) adalah sebagai berikut:

1. Faktor teknik mesin
Umpamanya, sabuk penggerak yang berputar tanpa perlidungan atau pagar yang rapat.
2. Teknik listrik
Sering terjadi kecelakaan karena generator, kawat penyalur listrik, transformator, panel distribusi, dll.
3. Teknik Kimia
Kecelakaan sering terjadi karena gas-gas beracun, terbakarnya zat kimia, keracunan bahan makanan, dll.
4. Angkutan barang
Yaitu barang-barang yang dipindah saling menindih.
5. Pada pekerjaan menggerinda dan terjadinya sabuk pengaman lepas sehingga dapat mengenai mata.
6. Sistem pengeluaran (*exhaust*) debu, asap yang dihasilkan oleh industri, dll.

Sedangkan Mondy R. W (2008:85) mengatakan bahwa:

“Penyebab utama terjadinya kecelakaan adalah kebijakan dan keputusan manajemen yang salah, faktor pribadi, dan lingkungan. Faktor-faktor tersebut berakibat pada kondisi tempat kerja yang tidak aman dan/atau tindakan karyawan yang tidak aman. Setiap pemberi kerja perlu memiliki program keselamatan komprehensif yang siap pakai tanpa memandang tingkat bahaya yang ada Program-program keselamatan bisa mencapai tujuannya dengan dua cara yaitu”:

1. Tindakan karyawan yang tidak aman.
Pendekatan pertama dalam program keselamatan adalah menciptakan lingkungan psikologis dan sikap karyawan yang meningkatkan kesehatan. Jika para karyawan secara sadar atau tidak sadar berfikir tentang keselamatan, kecelakaan pun menurun. Sikap tersebut harus meresap dalam kegiatan perusahaan.
2. Kondisi kerja yang tidak aman
Pendekatan kedua dalam rancangan program keselamatan adalah mengembangkan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang aman. Di sini, mengubah lingkungan kerja adalah fokus untuk mencegah kecelakaan.

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Dessler (1997: 316) yaitu sebagai berikut:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman.
Mengurangi kondisi yang tidak aman merupakan lini pertama dalam mengurangi kondisi fisik yang tidak aman.
- b. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan
Mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua, yaitu dengan jalan melakukan penyaringan orang yang mudah mendapat kecelakaan sebelum melakukan pekerjaan.
- c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda
Propaganda seperti poster-poster keselamatan kerja dapat membantu mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman.
- d. Mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan
Pelatihan dan keselamatan kerja dapat mengurangi kecelakaan. Pelatihan tersebut tersebut khususnya cocok untuk para karyawan baru.
- e. Mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif
Program keselamatan kerja yang didasarkan pada dorongan positif dapat memperbaiki keselamatan ditempat kerja, hal tersebut akibat dari peran serta perusahaan yang selalu berusaha atau tanggap terhadap keadaan atau kondisi karyawan.
- f. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemen puncak
Salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur adalah program perusahaan yang berhasil menuntut komitmen manajemen yang kuat terhadap keamanan.

Adapun menurut Bennet dan Silalahi (1995:139) faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja yaitu meliputi:

- a. Kondisi fisik
 1. Bunyi dan getaran yang bisa menyebabkan ketulian.

2. Suhu ruang kerja, suhu yang rendah sekali dapat menyebabkan kekauan dan peradangan akibat dingin.
 3. Tekanan udara yang tinggi.
 4. Radiasi sinar radio aktif yang menyebabkan kelainan pada kulit.
 5. Penerangan yang kurang baik menyebabkan kelainan pada mata.
 6. Uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit.
- b. Kondisi fisilogis
1. Kontruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia.
 2. Sikap kerja yang menyebabkan kelelahan dan kelainan fisik.
 3. Cara bekerja yang membosankan atau melelahkan.
- c. Kondisi psikologis
1. Proses kerja yang rutin dan membosankan.
 2. Hubungan kerja yang terlalu menekan atau sangat menuntut.
 3. Suasana kerja yang serba kurang aman.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:162) usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkandan 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.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan karyawan 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.

4. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Newstrom (1996:105) yaitu: “Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Siagian (2002:295) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Karena itu tidak sederhana dalam melakukan analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Sedangkan menurut Martoyo (1998:132) kepuasan kerja adalah: “Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Sedangkan menurut Robbins (2003:30) kepuasan kerja adalah “Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Berdasarkan pendapat mengenai kepuasan kerja diatas dapat digaris bawahi bahwa kepuasan kerja yaitu merupakan suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat mewakili sikap secara menyeluruh sehingga berpengaruh terhadap perasaan di dalam bekerja.

5. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:120) terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja para pegawai, yaitu meliputi:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-inequity*. 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 (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas.
2. Teori Perbedaan (*Dissrepancy Theory*)
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, ia berpendapat bahwa bahwa untuk mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja pegawai tergantung 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.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung 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 tersebut akan merasa tidak puas.
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan 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.
5. Teori Dua Faktor dari *Herzberg*
Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini mengemukakan bahwa dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas, yaitu meliputi: faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya kepuasan karyawan merupakan suatu kondisi yang timbul karena adanya jaminan bahwa aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan dan adanya jaminan atas fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001:181) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

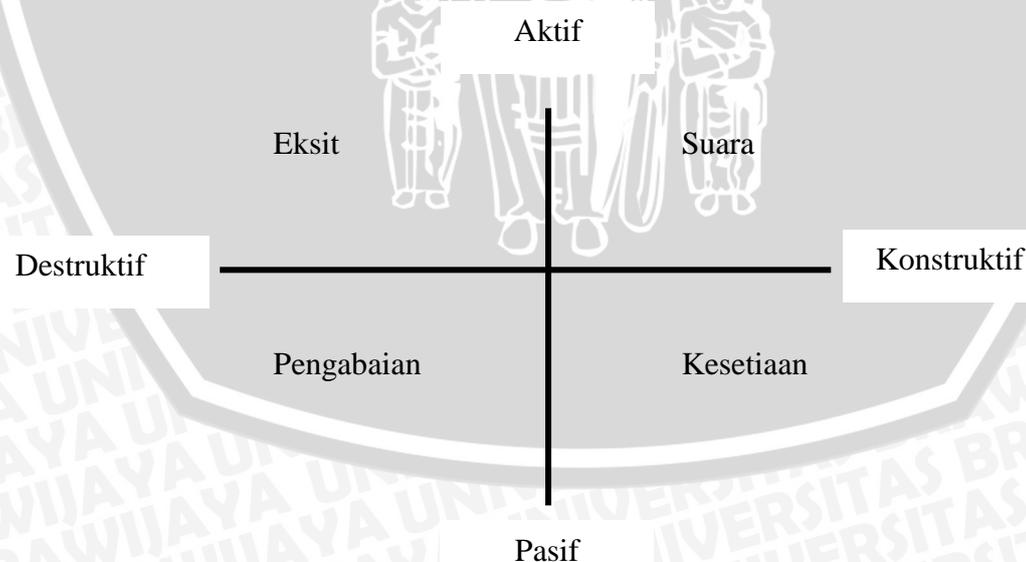
- a. Kerja yang menantang
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka.
- b. Ganjaran yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah sesuai dengan hasil kerja yang mereka lakukan.
- c. Kondisi yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.
- d. Rekan kerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan mempunyai rekan sekerja yang mendukung ramah.

Menurut Mangkunegara (2000:117) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan seorang karyawan dalam bekerja selain dipengaruhi faktor eksternal (perusahaan) juga dipengaruhi oleh faktor internal (karyawan), dimana kedua faktor tersebut saling mempengaruhi atau berhubungan. Faktor kepuasan kerja karyawan apabila dikaitkan dengan kondisi kerja yang mendukung disini program keselamatan dan kesehatan kerja menjadi alternatif utama yang menyebabkan kepuasan dalam bekerja diperusahaan. Selain itu apabila ditinjau dari faktor pekerjaan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program terkait dengan upaya perusahaan untuk menciptakan rasa aman para karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Sedangkan menurut Robbins (2001:154) terdapat empat respon karyawan terkait dengan ketidakpuasan kerja karyawan pada perusahaan, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1

Respon Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Sumber: Robbins (2001:154)

Berdasarkan gambar 1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Eksit: Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta keluar.
- b. Suara (*voice*), dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan (*loyalty*), Pasif tapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan menajemennya untuk “melakukan hal yang tepat”.
- d. Pengabaian (*neglect*), Secara pasif membiarkan kondisi memburuk termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa respon terhadap kepuasan karyawan terbagi menjadi empat bagian yang merupakan pengelompokan dari masing-masing kategori yang ada.

7. Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003: 101) menyatakan bahwa:

dua pendekatan yang paling banyak digunakan adalah angka nilai global tunggal (*Single Global Rating*) dan skor penjumlahan (*summation score*) yang tersusun atas sejumlah fased (aspek) kerja. Metode angka nilai global tunggal tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab 1 pertanyaan, seperti misalnya ”bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puasakah anda dengan pekerjaan anda?”.

Kemudian responden menjawab dengan melingkari dua suatu bilangan 1-5 yang berpadanan dengan jawaban dari ”sangat dipuaskan” sampai ”sangat

tidak dipuaskan". Pendekatan lain penjumlahan *fased* pekerjaan lebih canggih, metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menayakan perasaan karyawan mengenai setiap unsur. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan rekan sekerja.

8. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Karyawan menginginkan keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan tidak khawatir apabila sewaktu-waktu karyawan mendapatkan musibah, mereka tidak diterlantarkan oleh perusahaan. Karena dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut, karyawan dapat mengantisipasi keadaan apabila sewaktu-waktu terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh karyawan tersebut. Maka dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja tersebut maka dengan sendirinya para karyawan akan terfokus kepada pekerjaan yang meraka tangani. Dengan begitu adanya keselamatan dan kesehatan kerja ini akan berpengaruh terhadap kepuasan . Hal inilah yang dimaksud adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan memberikan motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik mengingat adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan dukungan untuk bekerja secara maksimal. Apabila jaminan tersebut mampu memberikan motivasi kerja maka upaya untuk menciptakan kepuasan kerja dapat terwujud.

Salah satu teori *Hirarki Kebutuhan Maslow* menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup (Mangkunegara, 2000:95). Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat pekerjaan

membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang diberikan oleh manajer. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada para karyawan

Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal yang sangat negatif yaitu berupa kerugian ekonomis serta dapat pula mengakibatkan penderitaan manusia atau tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman dan kurang sehat juga dapat mengganggu tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari fenomena tersebut, maka perlu sekali adanya usaha-usaha perlindungan terhadap tenaga kerja. Pemerintah sudah lama merasakan perlunya melaksanakan usaha-usaha perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dimana pada dasarnya keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. (Megginson dalam Mangkunegara, 2000:161). Dengan demikian menunjukkan bahwa adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran dan secara keseluruhan memberikan

rasa puas para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawannya. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja dan pada akhirnya menciptakan kepuasan para karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun (Robbins,2001:52). 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.

C. Model Konsep dan Hipotesis Penelitian

1. Model Konsep

Menurut Nazir (2003:123) konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indohamafish Jembrana Bali, hal ini untuk mengukur sejauh mana fasilitas

jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat memberikan jaminan kepuasan dalam bekerja. Dari uraian sebelumnya, maka dapat digambarkan suatu model konsep penelitian seperti nampak pada Gambar 2 berikut ini:

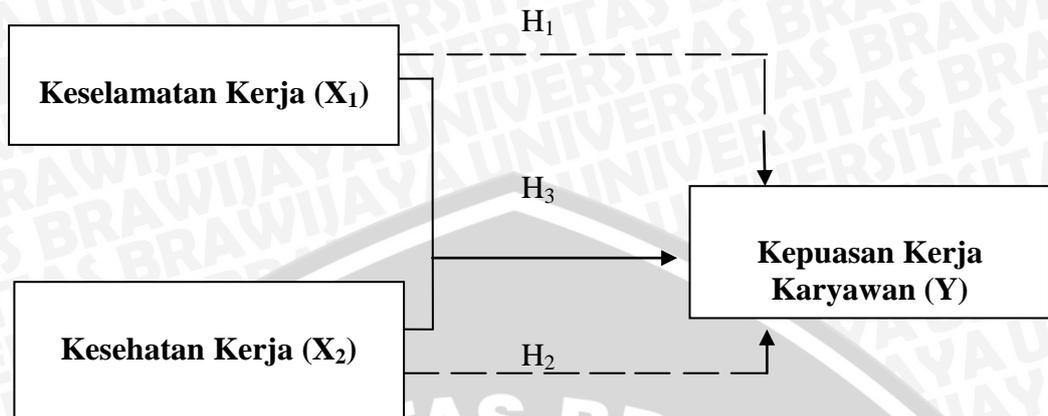


Gambar 2

Model Konsep

2. Model Hipotesis

Dari model konsep yang ada dapat dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis. Hipotesis merupakan perangkat yang diperlukan peneliti untuk membuktikan kebenaran, dengan cara menerangkan fenomena melalui suatu pengujian secara terkontrol. Selain itu hipotesis juga merupakan dugaan sementara mengenai adanya suatu kemungkinan yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat disusun model hipotesisnya sebagai berikut :



Gambar 3

Model Hipotesis

Keterangan:



-----> Pengaruh Parsial
 —————> Pengaruh Simultan

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang masih harus diteliti kebenarannya. Dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Diduga kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh-pengaruh variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel-variabel penelitian tersebut adalah variabel keselamatan kerja (X1) dan variabel kesehatan kerja (X2), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5), “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui penguraian hipotesis, maka peneliti tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”. Adapun alasan dipilihnya penelitian jenis ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh keselamatan kerja (X1) dan variabel kesehatan kerja (X2), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali. Adapun pertimbangan pemilihan lokasi penelitian yaitu perusahaan ini dalam kegiatan operasional banyak menggunakan mesin-mesin produksi sehingga rentan terjadinya permasalahan

mengenai keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan. Pihak manajemen juga telah memberikan berbagai fasilitas kerja yang digunakan untuk melakukan antisipasi terjadinya kecelakaan dan kesehatan kerja sehingga diperlukan suatu kajian terkait dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan mampu memberikan rasa aman para karyawan dalam bekerja.

C. Variabel dan Pengukuran

Adapun variabel penelitian yang digunakan adalah:

1. Variabel bebas terdiri dari keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2)
2. Variabel terikat yaitu mengenai kepuasan kerja karyawan (Y)

Adapun definisi operasionalnya yaitu sebagai berikut:

- a. Keselamatan kerja (X_1) menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.
- b. Kesehatan kerja (X_2) yaitu menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- c. Kepuasan kerja karyawan (Y) merupakan suatu sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, demikian pula sebaliknya apabila seorang karyawan yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Adapun secara sistematis definisi operasional variabel penelitian dapat disajikan pada tabel 3.

Tabel 3

Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|-------------------|-----------------------------|----------------------------------|---|
| Keselamatan Kerja | Keselamatan kerja (X_1) | Kondisi tempat lingkungan kerja. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kerapian, keteraturan penyusunan dan penyimpanan barang-barang. ▪ Pengaturan ruang kerja tidak terlalu padat dan sesak. ▪ Ketersediaan tempat pembuangan kotoran dan limbah. |
| | | Kondisi pengaturan udara. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pergantian udara di ruang kerja memadai. ▪ Pengaturan suhu udara tidak menimbulkan gangguan. |
| | | Kondisi pengaturan penerangan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya cukup aman. ▪ Cahaya diruang kerja tidak mengganggu kelancaran pekerjaan. |
| | | Kondisi pemakaian peralatan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketersediaan pengamanan peralatan kerja ▪ Adanya jaminan keamanan penggunaan pengamanan mesin alat elektronik |
| | | Kondisi fisik dan mental pegawai | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketersediaan fasilitas pencegahan kerusakan alat indera. ▪ Upaya manajemen untuk menjaga emosi pegawai stabil. ▪ Kestabilan stamina ▪ Pengetahuan karyawan tentang penggunaan peralatan kerja. |
| Kesehatan Kerja | Kesehatan kerja (X_2) | Kondisi fisik | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adanya pencegahan bunyi dan getaran mesin yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. ▪ Adanya upaya untuk menjaga kestabilan tekanan udara. ▪ Pencegahan dampak dari penggunaan zat-zat kimia. ▪ Kontruksi mesin atau peralatan tidak mengganggu aktivitas kerja. |
| | | Kondisi fisiologis | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pencegahan sikap kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya kelalihan dalam bekerja. ▪ Adanya ketetapan jadwal kerja. |
| | | Kondisi psikologis | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengaturan proses kerja secara rutin ▪ Hubungan kerja yang baik antar karyawan diperusahaan. ▪ Adanya suasana kerja yang nyaman diperusahaan. |

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|----------------|-----------------------------|---|--|
| Kepuasan kerja | Kepuasan kerja karyawan (Y) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan mengenai fasilitas keselamatan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan terhadap kondisi fisik peralatan kerja. ▪ Kepuasan terhadap kondisi pengaturan udara. ▪ Kepuasan terhadap kondisi pengaturan penerangan. ▪ Kepuasan terhadap kondisi pemakaian peralatan. ▪ Kepuasan terhadap kondisi fisik dan mental pegawai. |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan mengenai fasilitas kesehatan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan terhadap kondisi tempat kerja. ▪ Kepuasan terhadap pengaturan proses kerja. ▪ Kepuasan terhadap jaminan sosial tenaga kerja. |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Widayat dan Amirullah (2002: 58) yang dimaksud populasi adalah: “Merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu sebanyak 80 karyawan.

2. Sampel

Menurut Widayat, (2004:93) sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 80 responden.

Dalam teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu pengambilan sampel secara menyeluruh atau jumlah sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Data dan Sumber Data

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan dan mampu memberikan informasi. Adanya data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan bagian produksi pada PT. Indo Hamafish Jembrana Bali tentang keselamatan kerja, kesehatan dan kepuasan kerja karyawan.

b. Data sekunder

Data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain. Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah:

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan

tentang fenomena yang diteliti mengenai keselamatan kerja, kesehatan dan kepuasan kerja karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan kuesioner.

b. Dokumentasi

Mengumpulkan data sekunder yang berupa gambaran umum lokasi penelitian, data kepegawaian, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

F. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ terdapat data yang valid. (Singarimbun dan Effendi, 1995:137). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

Hasil pengujian validitas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja

| No | Hubungan | r hitung | Sig. | Keterangan |
|----|----------------|------------|-------|------------|
| 1 | $X_{1,1}-X_1$ | 0,474 | 0,000 | Valid |
| 2 | $X_{1,2}-X_1$ | 0,319 | 0,004 | Valid |
| 3 | $X_{1,3}-X_1$ | 0,425 | 0,000 | Valid |
| 4 | $X_{1,4}-X_1$ | 0,447 | 0,000 | Valid |
| 5 | $X_{1,5}-X_1$ | 0,407 | 0,000 | Valid |
| 6 | $X_{1,6}-X_1$ | 0,370 | 0,001 | Valid |
| 7 | $X_{1,7}-X_1$ | 0,549 | 0,000 | Valid |
| 8 | $X_{1,8}-X_1$ | 0,577 | 0,000 | Valid |
| 9 | $X_{1,9}-X_1$ | 0,586 | 0,000 | Valid |
| 10 | $X_{1,10}-X_1$ | 0,406 | 0,000 | Valid |
| 11 | $X_{1,11}-X_1$ | 0,372 | 0,001 | Valid |
| 12 | $X_{1,12}-X_1$ | 0,333 | 0,003 | Valid |
| 13 | $X_{1,13}-X_1$ | 0,277 | 0,013 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan data dari tabel 4, maka dapat diketahui bahwa semua item untuk variabel keselamatan kerja (X_1) mempunyai koefisien lebih besar dari nilai 0,220 (nilai r tabel) dengan probabilitas r hitung $< \alpha$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja

| No | Hubungan | r hitung | Sig. | Keterangan |
|----|---------------|----------|-------|------------|
| 1 | $X_{2,1}-X_2$ | 0,415 | 0,000 | Valid |
| 2 | $X_{2,2}-X_2$ | 0,660 | 0,000 | Valid |
| 3 | $X_{2,3}-X_2$ | 0,661 | 0,000 | Valid |
| 4 | $X_{2,4}-X_2$ | 0,687 | 0,000 | Valid |
| 5 | $X_{2,5}-X_2$ | 0,568 | 0,000 | Valid |
| 6 | $X_{2,6}-X_2$ | 0,471 | 0,000 | Valid |
| 7 | $X_{2,7}-X_2$ | 0,594 | 0,000 | Valid |
| 8 | $X_{2,8}-X_2$ | 0,383 | 0,000 | Valid |
| 9 | $X_{2,9}-X_2$ | 0,372 | 0,001 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan data dari tabel 5 maka dapat diketahui bahwa semua item untuk kesehatan kerja (X_2) mempunyai koefisien lebih besar dari nilai 0,220 (nilai r tabel) dengan probabilitas r hitung $< \alpha$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

| No | Hubungan | r hitung | Sig. | Keterangan |
|----|-------------|----------|-------|------------|
| 1 | $Y_{1,1}-Y$ | 0,293 | 0,008 | Valid |
| 2 | $Y_{1,2}-Y$ | 0,350 | 0,001 | Valid |
| 3 | $Y_{1,3}-Y$ | 0,276 | 0,013 | Valid |
| 4 | $Y_{1,4}-Y$ | 0,333 | 0,003 | Valid |
| 5 | $Y_{1,5}-Y$ | 0,445 | 0,000 | Valid |
| 6 | $Y_{1,6}-Y$ | 0,514 | 0,000 | Valid |
| 7 | $Y_{1,7}-Y$ | 0,389 | 0,000 | Valid |
| 8 | $Y_{1,8}-Y$ | 0,471 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan data dari tabel 6, maka dapat diketahui bahwa semua item untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) mempunyai koefisien lebih besar dari nilai 0,220 (nilai r tabel), dengan probabilitas r hitung $< \alpha$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto 2006:192). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

s_j^2 = Varian belahan j; j= 1,2,...,k

s_x^2 = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian realibilitas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Alpha Cronbach | Keterangan |
|----|-------------------------|----------------|------------|
| 1 | Keselamatan Kerja | 0,619 | Reliabel |
| 2 | Kesehatan kerja | 0,691 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja Karyawan | 0,786 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan data dari tabel 7, maka dapat diketahui bahwa semua item untuk variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja adalah reliabel karena memiliki nilai alpha Cronbach diatas 0,6.

2. Metode Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan yang telah berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan serta kepuasan kerja.

b. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Setelah data terkumpul tahap selanjutnya adalah mengklarifikasi data dengan menggunakan pendekatan:

a. Regresi Linier Berganda

Merupakan pengujian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), yaitu dengan rumus:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + e \quad (\text{Supranto, 1983:240})$$

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

x_1 = Variabel keselamatan kerja

x_2 = Variabel kesehatan kerja

e = *Standart error*

b. Uji F (F-test)

Analisis bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel *independent* dalam hal ini yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kepuasan karyawan.

Dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)} \quad (\text{Supranto, 1983:240})$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji t (t-test)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial atau per variabel.

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb} \quad (\text{Supranto, 1983:240})$$

Di mana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Indohamafish berdiri pada tanggal 10 Maret 1989, bermula dari bidang usaha pembuatan tepung ikan, dengan Akte Pendirian No. 19 tanggal 27 Juni 1989. PT. Indohamafish berlokasi di Dusun Ketapang desa Pengambengan dekat perairan pantai Selat Bali yang kaya dengan potensi ikan lemuru dan memiliki luas lahan sekitar 3,5 hektare dengan 2 bangunan terpisah yaitu bangunan pabrik dan kantor. Sejalan dengan perkembangan perusahaan, pada tahun 1993 pemilik memandang perlu untuk mengadakan perluasan uasaha yaitu pengalengan ikan. Untuk lebih memperkuat keberadaannya, pada tahun 1995 PT. Indohamafish merubah status perusahaan dari CV (Perusahaan Komanditer) menjadi perusahaan yang berbadan hukum PT (Perseroan Terbatas). Pada tahun 1999, PT. Indohamafish mengalami pecah kongsi dan berubah kepemilikan atas nama Djoni Surya sebagai pemilik tunggal yang dikukuhkan dengan Akta Notaris I Putu Ngurah Hadi Sudewa, SH No 3 tanggal 01 Februari 1999.

PT. Indohamafish memproduksi sarden / ikan dalam kaleng dengan beberapa merek antara lain; Atan, Atlantik, Fishing, dan Benua yang khusus dipasarkan di Dalam Negeri dengan pangsa pasar menengah ke bawah. Pada

tahun 1994 menerima Kontrak Packing dengan PT. Heinz ABC Indonesia untuk memproduksi sarden merk ABC. Demi menjaga kualitas produk diperlukan bahan baku ikan segar, sehingga kami memandang perlu mendirikan Pabrik Es Batu yang bertujuan sebagai bahan penolong untuk mengawetkan ikan sebelum di produksi. Disamping itu, kami juga melayani penjualan es untuk nelayan yang digunakan sebagai pengawet ikan di dalam perahu sehingga ikan tidak mengalami kerusakan/pembusukan.

Saat ini, kami melakukan perluasan usaha dengan menambah 1 unit bangunan pabrik, sehingga akan menambah kapasitas produksi. Selain itu kami juga mempunyai satu produk yang belum dipublikasikan tetapi sudah memiliki hak paten resmi yakni Indofish. Oleh karena itu kami merasa perlu mencari partner baru dan bersedia memasarkan merk tersebut demi kerja sama.

2. Tujuan Perusahaan

a. Tujuan jangka pendek

Adapun tujuan jangka pendek yang ditetapkan oleh PT. Indohamafish Bali yaitu:

- 1) Meningkatkan volume penjualan.

PT. Indohamafish Jembrana Bali memproduksi sesuai rencana penjualan yang telah ditargetkan, sehingga perusahaan akan cepat berkembang dan akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

2) Menjaga kelancaran proses produksi

Jika proses produksi berjalan dengan lancar, maka produktivitas akan meningkat dan target produksi dapat dicapai.

b. Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang akan tercapai apabila tujuan jangka pendek dapat tercapai dengan baik. Adapun tujuan jangka panjang yang ditetapkan oleh PT. Indohamafish yaitu:

- 1) Berusaha mendapatkan kepercayaan dari konsumen atau pelanggan.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan profit atau keuntungan yang diperoleh perusahaan.
- 3) Memperluas daerah pemasaran.

3. Lokasi Perusahaan

Adapun pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan beberapa aspek, diantaranya:

a. Aspek Sosial

Dalam aspek ini, pertimbangan perusahaan lebih terfokus pada penambahan lapangan pekerjaan untuk masyarakat disekitarnya.

b. Aspek Teknis

Dalam aspek ini, perusahaan berusaha membimbing masyarakat dalam menambah ketrampilan di bidang industri pengalengan ikan.

c. Aspek Ekonomi

Dalam aspek ekonomi ini, dengan adanya peluang kerja yang ada akan meningkatkan penghasilan masyarakat yang masih menganggur dalam memenuhi kebutuhannya.

Sedangkan faktor-faktor menguntungkan lainnya yang ditinjau dari letak perusahaan adalah lokasinya yang dinilai cukup strategis sehingga sarana dan prasarana transportasi mudah diakses, terutama dalam hal pengangkutan hasil produksi dan pembelian bahan baku. Sehubungan dengan penempatan lokasi tersebut, ada beberapa faktor yang menguntungkan terkait dengan letak perusahaan, yaitu:

a. Faktor tenaga kerja

Kebutuhan akan tenaga kerja tidaklah mengalami kesulitan, karena jumlah tenaga kerja sudah cukup banyak disekitar perusahaan, dimana semuanya itu dapat menunjang perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun.

b. Faktor transportasi

Untuk pengadaan proses produksi lokasi yang dipilih memberikan kemudahan dalam pelaksanaan pengangkutan hasil produksi.

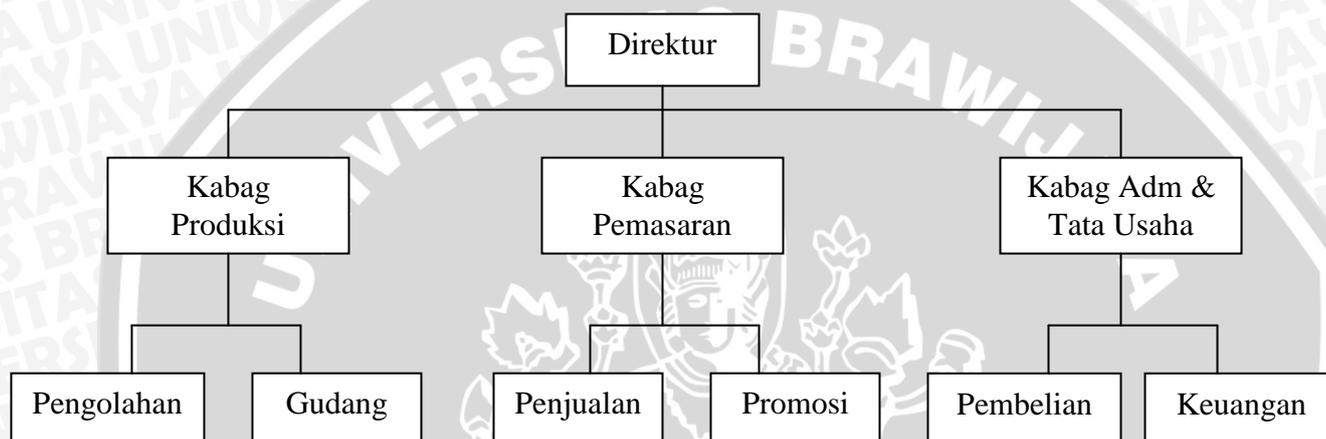
c. Faktor pasar

Perusahaan memilih lokasi tersebut dengan mempertimbangkan dekat dengan daerah pemasaran dan merupakan tempat yang representatif karena mempunyai sarana perhubungan yang cukup baik.

4. Struktur Organisasi

Dengan adanya struktur organisasi, suatu perusahaan dapat memberikan atau menunjukkan kepada para anggota organisasi itu sendiri, mengenai hubungan yang terjadi antara pelaku-pelaku organisasi yang satu dengan yang lain dalam hal tugas, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

PT. Indohamafish Jembrana Bali menerapkan bentuk organisasi baris. Dalam bentuk organisasi baris, salah satu wewenang bersumber dari pimpinan dan turun kepada bawahan secara vertikal. Jadi tiap bagian hanya ada satu kepala bagian dan hanya menerima perintah dari satu arah. Struktur organisasi PT. Indohamafish Jembrana Bali dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: PT. Indohamafish Jembrana Bali, Tahun 2013

Gambar 4

Bagan Struktur Organisasi PT Indohamafish Jembrana Bali

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. **Direktur**

- 1) Mengatur stabilitas dan kehidupan perusahaan serta bertanggung jawab kepada pihak luar maupun pihak dalam perusahaan.
- 2) Merencanakan pelaksanaan kerja.
- 3) Mengkoordinir seluruh organisasi dengan segala aktivitasnya.
- 4) Mengusahakan pengembangan dan kemajuan perusahaan.
- 5) Melakukan komunikasi dengan pihak luar.

6) Menentukan kebijakan secara umum.

b. Kepala Bagian Administrasi dan Tata Usaha

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengkoordinir bagian keuangan dan pembelian.
- 2) Mengatur dan menyelesaikan administrasi perusahaan.
- 3) Mengatur upah dan gaji serta jaminan sosial pegawai atau karyawan.
- 4) Bertanggung jawab penuh kepada direktur.

c. Kepala Bagian Pemasaran, tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengkoordinir bagian penjualan dan bagian produksi.
- 2) Memperluas daerah pemasaran.
- 3) Bertanggung jawab kepada direktur.

d. Kepala Bagian Produksi, tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Mengkoordinir bagian pengolahan dan bagian gudang.
- 2) Mengawasi proses produksi agar sesuai dengan rencana.
- 3) Menciptakan desain-desain baru dan merencanakan kegiatan produksi.
- 4) Membuat laporan hasil produksi.
- 5) Bertanggung jawab atas peralatan produksi.
- 6) Bertanggung jawab kepada direktur.

e. Bagian Pengolahan, tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Membuat rencana-rencana kegiatan pengolahan.
- 2) Mengatur agar proses pengolahan dapat berjalan seefisien mungkin.
- 3) Memeriksa kualitas produksi serta menyempurnakannya.
- 4) Bertanggung jawab langsung kepada kepala bagian pemasaran.

- f. Bagian Gudang, tugas dan tanggung jawabnya adalah :
- 1) Memelihara isi gudang serta keamanannya.
 - 2) Membuat catatan keluar masuknya barang dari gudang.
 - 3) Bertanggung jawab kepada kepala bagian produksi.
- g. Bagian Promosi, tugas dan tanggung jawabnya adalah:
- 1) Merencanakan dan melaksanakan promosi penjualan.
 - 2) Bertanggung jawab kepada kepala bagian pemasaran.
- h. Bagian Penjualan, tugas dan tanggung jawabnya adalah :
- 1) Merencanakan target penjualan.
 - 2) Menyusun perencanaan penjualan dan produksi berdasarkan pesanan.
 - 3) Mempelajari cara-cara penjualan yang jitu dan sedang dipergunakan oleh perusahaan sejenis.
 - 4) Bertanggung jawab kepada kepala bagian pemasaran.
- i. Bagian Pembelian, tugas dan tanggung jawabnya adalah :
- 1) Melakukan pembelian bahan baku dan bahan penolong dengan tepat.
 - 2) Membuat laporan persediaan agar tidak menimbulkan hambatan di proses produksi.
 - 3) Bagian ini bertanggung jawab kepada kepala bagian administrasi dan tata usaha.
- j. Bagian Keuangan, tugas dan tanggung jawabnya adalah :
- 1) Setiap tahun membuat anggaran perusahaan (anggaran belanja perusahaan).
 - 2) Membuat laporan keuangan.

3) Bertanggung jawab kepada kepala bagian administrasi dan tata usaha.

5. Jam Kerja

Dalam menjalankan aktivitasnya PT. Indohamafish Jembrana Bali menetapkan jam kerja sebagai berikut :

- 1) Karyawan bekerja setiap hari mulai hari Senin sampai Sabtu kecuali hari libur dan hari besar.
- 2) PT. Indohamafish Jembrana Bali membagi jam kerjanya sebagai berikut :
 - Hari Senin sampai Kamis dan Sabtu mulai masuk pukul 07.30 – 16.00 WIB. Sedangkan waktu istirahat pukul 11.30 – 12.30 WIB.
 - Hari Jum'at mulai masuk pukul 07.30 – 16.00 WIB. Sedangkan istirahatnya pukul 11.00 – 13.00 WIB.

6. Sistem Penggajian/Upah

Sistem upah dan penggajian yang dilakukan oleh PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu :

- 1) Tenaga kerja bulanan besarnya gaji rata-rata adalah Rp.1.000.000,- sampai Rp.2.500.000,-
- 2) Tenaga kerja harian besarnya upah adalah Rp.60.000,- sampai dengan 85.000,-

7. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Indohamafish

Jembrana Bali

Dalam upaya untuk memberikan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan pada PT. Indohamafish Jembrana Bali maka

perusahaan menetapkan beberapa program terkait dalam upaya untuk memberikan pencapaian tujuan tersebut. Program keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan pada PT. Indohamafish Jembrana Bali disusun secara langsung oleh pimpinan perusahaan secara langsung dengan kepala bagian produksi. Upaya tersebut dilakukan dalam rangka untuk memberikan jaminan bahwa para karyawan mendapatkan jaminan secara maksimal dalam bekerja diperusahaan.

Bentuk atau program keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan pada PT. Indohamafish Jembrana Bali secara langsung dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perusahaan menetapkan peraturan secara tertulis terkait dengan upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan di perusahaan dan perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang disusun tersebut.
2. Perusahaan menyediakan fasilitas terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, bentuk fasilitas yang diberikan yaitu berupa masker, sepatu boot, helm kerja, kaos tangan dan penutup telinga yang jumlahnya sesuai dengan kapasitas atau jumlah karyawan.
3. Desain ruang kerja dibuat sesuai dengan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja, dimana jarak antara karyawan dengan mesin produksi yaitu minimal 5 meter, dalam satu ruangan produksi terdapat 15 titik tempat sirkulasi udara.

4. Dalam setiap 6 bulan perusahaan melakukan pergantian atau perbaikan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan kepada karyawan.
5. Pengecekan secara rutin mesin produksi dilakukan setiap 1 minggu sekali sehingga jaminan keamanan dapat terwujud.
6. Perusahaan menyediakan dokter khusus yang memberikan pelayanan kepada karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan secara maksimal apabila terjadi permasalahan dengan kesehatan para karyawan. Perusahaan juga memberikan fasilitas jamsostek kepada karyawan apabila terjadi permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 80 responden melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan bagian produksi pada PT. Indohamafish Jembrana Bali, dapat digambarkan karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun hasil karakteristik responden secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Indohamafish Jembrana Bali yang dijadikan sampel penelitian secara lengkap dapat disajikan pada tabel 8.

Tabel 8
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Prosentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-laki | 64 | 80% |
| Perempuan | 16 | 20% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 8 maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Indohamafish Jembrana Bali adalah laki-laki yaitu sebanyak 64 responden 80%. Hal ini disebabkan karena jenis pekerjaan pada bagian produksi lebih mengutamakan tenaga fisik, hal tersebut terkait secara langsung dengan aktivitas produksi yang dilakukan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan bagian produksi secara langsung melakukan aktivitas proses produksi pada perusahaan.

2. Status Perkawinan

Adapun untuk mengetahui status perkawinan para responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Indohamafish Jembrana Bali dapat dilihat sebagaimana data dalam tabel 9.

Tabel 9
Karakteristik Responden
Berdasarkan Status Perkawinan

| Status Perkawinan | Frekuensi | Prosentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Menikah | 48 | 60% |
| Belum menikah | 32 | 40% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki status perkawinan sudah menikah, yaitu sebanyak 48 responden atau 60% dan sebanyak 32 responden atau 40% belum menikah.

Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini sebagian besar para karyawan sudah memiliki tanggungan keluarga sehingga menjadi salah satu dorongan bagi karyawan untuk bekerja di perusahaan.

3. Umur

Gambaran responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Indohamafish Jembrana Bali berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Karakteristik Responden
Berdasarkan Umur

| Umur | Frekuensi | Prosentase |
|------------------|-----------|-------------|
| 15 – 19 tahun | 7 | 8,75% |
| 20 – 24 tahun | 21 | 26,25% |
| 25 – 29 tahun | 38 | 47,5% |
| 30 – 34 tahun | 9 | 11,25% |
| 35 tahun ke atas | 5 | 6,25% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu memiliki usia antara 25 tahun sampai 29 tahun. Hal ini merupakan sesuatu yang logis karena pada kisaran umur tersebut puncak produktivitas seseorang dapat dicapai. Dengan kata lain pada kelompok usia tersebut para karyawan memiliki usia yang produktif sehingga dapat secara maksimal dalam bekerja di perusahaan.

4. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tingkat pendidikan, gambaran responden dapat dilihat sebagaimana data dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11
Karakteristik Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Prosentase |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| SD atau sederajat | 12 | 15% |
| SMP atau sederajat | 39 | 48,75% |
| SMA atau sederajat | 29 | 36,25% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMP atau sederajat, hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan formal yang dimiliki seorang karyawan tidak diutamakan dalam bagian produksi. Perusahaan lebih mengutamakan kemampuan, pengalaman kerja dan secara fisik mampu bekerja sehingga mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

5. Lama bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Karakteristik Responden
Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Prosentase |
|------------------------|------------------|-------------------|
| < 1 tahun | 13 | 16,25% |
| 1 tahun sampai 2 tahun | 44 | 55% |
| 3 tahun sampai 4 tahun | 21 | 26,25% |
| > 4 tahun | 2 | 2,5% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 12, dari 80 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Indohamafish Jembrana Bali dapat diuraikan bahwa sebanyak 13 responden atau 16,25% telah bekerja di perusahaan selama < 1 tahun. Sebanyak 44 atau 55% selama 1 tahun sampai 2 tahun, karyawan yang bekerja selama 3 tahun sampai 4 tahun yaitu sebanyak 21 atau 26,25% dan sebanyak 2 atau 2,5% karyawan telah bekerja selama lebih dari 4 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja sebagian besar para karyawan bagian produksi pada PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu selama 1 tahun sampai 2 tahun. Lama bekerja responden tersebut juga dapat mencerminkan atas minat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dan merasakan adanya kecocokan dalam bekerja di perusahaan.

6. Distribusi Karyawan Berdasarkan Bagian Dalam Bekerja

Distribusi karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali berdasarkan bagian dalam bekerja, secara lengkap dapat disajikan pada tabel 13.

Tabel 13
Karakteristik Responden
Berdasarkan Bagian Dalam Bekerja

| Bagian | Frekuensi | Prosentase |
|---------------|-----------|-------------|
| Pengolahan | 51 | 63,75% |
| Gudang | 29 | 36,25% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 13, dari 80 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Indohamafish Jembrana Bali dapat diuraikan bahwa sebanyak 51 responden atau 63,75% bekerja pada bagian pengolahan dan

sebanyak 29 responden atau 36,25% bekerja pada bagian gudang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bekerja pada bagian pengolahan, dimana bagian pengolahan merupakan bagian yang melakukan proses dari awal sampai akhir produksi sehingga membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang lebih banyak.

D. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada masing-masing item variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yang secara keseluruhan jawaban responden didapatkan melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase. Sehingga hasil rata-rata item tersebut diklasifikasikan dengan rentang skala sebagai berikut :

- a. Skor terendah = 1
- b. Skor tertinggi = 5
- c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan lima alternatif jawaban yang telah diberikan kepada responden, rentang skala yang digunakan untuk masing-masing item adalah 1 sampai 5. Sedangkan penilaian atas tiap variabel diberikan sebagai berikut (Sudjana 1996:47) :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{banyaknya kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasar rentang skor di atas maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

- a. 1,00 - 1,79 = sangat rendah/ sangat tidak baik
 b. 1,80 - 2,59 = rendah/ tidak baik
 c. 2,60- 3,39 = cukup
 d. 3,40 - 4,19 = tinggi/ baik
 e. 4,20 – 5,00 = sangat tinggi/ sangat baik

Jawaban-jawaban responden tersebut dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

a. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja Karyawan (X_1)

Terdapat 13 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel keselamatan kerja (X_1). Dari 13 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel:

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

| No. | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total | | Mean |
|------------------|------------|-------------------|---|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|-------|-------|------|
| | | Skor 1 | | Skor 2 | | Skor 3 | | Skor 4 | | Skor 5 | | F | % | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | | |
| 1. | $X_{1.1}$ | - | - | - | - | 26 | 32,5 | 52 | 65 | 2 | 2,5 | 80 | 100 | 3.7 |
| 2. | $X_{1.2}$ | - | - | - | - | 29 | 36,3 | 46 | 57,5 | 5 | 6,3 | 80 | 100 | 3.7 |
| 3. | $X_{1.3}$ | - | - | - | - | 29 | 36,3 | 49 | 61,3 | 2 | 2,5 | 80 | 100 | 3.66 |
| 4 | $X_{1.4}$ | - | - | - | - | 20 | 25 | 53 | 66,3 | 7 | 8,8 | 80 | 100 | 3.83 |
| 5 | $X_{1.5}$ | - | - | - | - | 30 | 37,5 | 47 | 58,8 | 3 | 3,8 | 80 | 100 | 3.66 |
| 6 | $X_{1.6}$ | - | - | - | - | 24 | 30 | 50 | 62,5 | 6 | 7,5 | 80 | 100 | 3.77 |
| 7 | $X_{1.7}$ | - | - | - | - | 25 | 31,3 | 48 | 60 | 7 | 8,8 | 80 | 100 | 3.77 |
| 8 | $X_{1.8}$ | - | - | - | - | 21 | 26,3 | 56 | 70 | 3 | 3,8 | 80 | 100 | 3.77 |
| 9 | $X_{1.9}$ | - | - | - | - | 21 | 26,3 | 53 | 65 | 7 | 8,8 | 80 | 100 | 3.87 |
| 10 | $X_{1.10}$ | - | - | - | - | 22 | 27,5 | 52 | 65 | 6 | 7,5 | 80 | 100 | 3.8 |
| 11 | $X_{1.11}$ | - | - | - | - | 17 | 21,3 | 52 | 65 | 11 | 13,8 | 80 | 100 | 3.92 |
| 12 | $X_{1.12}$ | - | - | - | - | 18 | 22,5 | 51 | 63,8 | 11 | 13,8 | 80 | 100 | 3.91 |
| 13 | $X_{1.13}$ | - | - | - | - | 25 | 31,3 | 50 | 62,5 | 5 | 6,3 | 80 | 100 | 3.75 |
| Rata-rata (Mean) | | | | | | | | | | | | | 3.780 | |

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Keterangan:

$X_{1.1}$ = Kerapian dan keteraturan penyusunan dan penyimpanan barang-barang

$X_{1.2}$ = Pengaturan ruang kerja tidak terlalu padat dan sesak.

$X_{1.3}$ = Ketersediaan tempat pembuangan kotoran dan limbah

$X_{1.4}$ = Pergantian udara di ruang kerja memadai

- $X_{1,5}$ = Pengaturan suhu udara tidak menimbulkan gangguan
- $X_{1,6}$ = Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya cukup aman
- $X_{1,7}$ = Cahaya dir uang kerja tidak mengganggu kelancaran pekerjaan
- $X_{1,8}$ = Ketersediaan pengamanan peralatan kerja
- $X_{1,9}$ = Adanya jaminan keamanan penggunaan pengamanan mesin alat elektronik
- $X_{1,10}$ = Ketersediaan fasilitas pencegahan kerusakan alat indera
- $X_{1,11}$ = Upaya manajemen untuk menjaga emosi pegawai stabil
- $X_{1,12}$ = Kestabilan stamina
- $X_{1,13}$ = Pengetahuan karyawan tentang penggunaan peralatan kerja

Data pada tabel 14 di atas, dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel keselamatan kerja (X_1) sebagai berikut: pada item pernyataan perusahaan menjaga kerapian dan keteraturan penyusunan dan penyimpanan barang-barang ($X_{1,1}$) tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 26 responden (32,5%) menyatakan netral, sebanyak 52 responden (65%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,1}$ adalah sebesar 3,7 yang termasuk kategori baik.

Jawaban responden atas pernyataan perusahaan berupaya untuk mengatur ruang kerja agar tidak terlalu padat dan sesak ($X_{1,2}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 29 responden (36,3%) menyatakan netral, sebanyak 46 responden (57,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (6,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,2}$ adalah sebesar 3,7 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan perusahaan menyediakan tempat pembuangan kotoran dan limbah ($X_{1.3}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 29 responden (36,3%) menyatakan netral, sebanyak 49 responden (61,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (2,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.3}$ adalah sebesar 3,66 yang termasuk kategori baik.

Jawaban responden atas pernyataan Pergantian udara di ruang kerja di perusahaan sudah memadai ($X_{1.4}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 20 responden (25%) menyatakan netral, sebanyak 53 responden (66%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (8,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.2}$ adalah sebesar 3,83 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan pengaturan suhu udara di perusahaan tidak menimbulkan gangguan ($X_{1.5}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 30 responden (37,5%) menyatakan netral, sebanyak 47 responden (58,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden (3,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka

dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.3}$ adalah sebesar 3,66 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan pengaturan dan penggunaan sumber cahaya di perusahaan cukup aman ($X_{1.6}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (30%) menyatakan netral, sebanyak 50 responden (62,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden (7,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.3}$ adalah sebesar 3,77 yang termasuk kategori baik.

Jawaban responden atas pernyataan mengenai fasilitas cahaya diruang kerja tidak mengganggu kelancaran pekerjaan ($X_{1.7}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 25 responden (31,3%) menyatakan netral, sebanyak 48 responden (60%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (8,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.2}$ adalah sebesar 3,77 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan perusahaan menjaga ketersediaan pengamanan peralatan kerja ($X_{1.8}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 21 responden (26,3%) menyatakan netral, sebanyak 56 responden (70%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden

(3,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,3}$ adalah sebesar 3,77 yang termasuk kategori baik.

Jawaban responden atas pernyataan perusahaan memberikan jaminan keamanan penggunaan pengamanan mesin alat elektronik ($X_{1,9}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 21 responden (26,3%) menyatakan netral, sebanyak 53 responden (65%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (8,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,9}$ adalah sebesar 3,87 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan perusahaan menjaga ketersediaan fasilitas pencegahan kerusakan alat indera ($X_{1,10}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (27,5%) menyatakan netral, sebanyak 52 responden (65%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden (7,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,10}$ adalah sebesar 3,8 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan perusahaan berupaya untuk menjaga emosi pegawai stabil ($X_{1,11}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 responden (21,3%) menyatakan netral,

sebanyak 52 responden (65%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (13,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.11}$ adalah sebesar 3,92 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan beban kerja yang diberikan perusahaan dapat menjaga kestabilan stamina ($X_{1.12}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 18 responden (22,5%) menyatakan netral, sebanyak 51 responden (63,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (13,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.12}$ adalah sebesar 3,91 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan perusahaan berupaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan tentang penggunaan peralatan kerja ($X_{1.13}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 25 responden (31,3%) menyatakan netral, sebanyak 50 responden (62,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (6,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.13}$ adalah sebesar 3,75 yang termasuk kategori baik.

Dari ketigabelas item tersebut skor rata-rata variabel keselamatan kerja (X_1) yaitu sebesar 3,78 terletak pada interval 3,40 - 4,19 yang masuk

pada kategori baik. Hal ini menyatakan bahwa tanggapan responden terhadap keselamatan kerja di bagian produksi PT Indohamafish jembrana bali adalah baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Terdapat 9 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kesehatan kerja (X_2). Dari 9 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang terdapat pada tabel 15.

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

| No. | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total | | Mean |
|------------------|-----------|-------------------|---|--------|-----|--------|------|--------|------|--------|------|-------|-----|------|
| | | Skor 1 | | Skor 2 | | Skor 3 | | Skor 4 | | Skor 5 | | F | % | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | | |
| 1. | $X_{2.1}$ | - | - | 1 | 1.3 | 22 | 27.5 | 51 | 63.8 | 6 | 7.5 | 80 | 100 | 3.78 |
| 2. | $X_{2.2}$ | - | - | - | - | 28 | 35 | 43 | 53.8 | 9 | 11.3 | 80 | 100 | 3.76 |
| 3. | $X_{2.3}$ | - | - | - | - | 27 | 33.8 | 47 | 58.8 | 6 | 7.5 | 80 | 100 | 3.73 |
| 4. | $X_{2.4}$ | - | - | 1 | 1.3 | 26 | 32.5 | 43 | 53.8 | 10 | 12.5 | 80 | 100 | 3.77 |
| 5. | $X_{2.5}$ | - | - | - | - | 32 | 40 | 43 | 53.8 | 5 | 6.3 | 80 | 100 | 3.66 |
| 6. | $X_{2.6}$ | - | - | - | - | 32 | 40 | 44 | 55 | 4 | 5 | 80 | 100 | 3.65 |
| 7. | $X_{2.7}$ | - | - | - | - | 26 | 32.5 | 49 | 61.3 | 5 | 6.3 | 80 | 100 | 3.73 |
| 8. | $X_{2.8}$ | - | - | - | - | 20 | 25 | 52 | 65 | 8 | 10 | 80 | 100 | 3.85 |
| 9. | $X_{2.9}$ | - | - | 1 | 1.3 | 27 | 33.8 | 46 | 57.5 | 6 | 7.5 | 80 | 100 | 3.71 |
| Rata-rata (Mean) | | | | | | | | | | | | | | 3,74 |

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Keterangan:

- $X_{2.1}$ = Adanya pencegahan bunyi dan getaran mesin yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja
- $X_{2.2}$ = Adanya upaya untuk menjaga kestabilan tekanan udara
- $X_{2.3}$ = Pencegahan dampak dari penggunaan zat-zat kimia
- $X_{2.4}$ = Kontruksi mesin atau peralatan tidak mengganggu aktivitas kerja
- $X_{2.5}$ = Pencegahan sikap kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya kelalian dalam bekerja
- $X_{2.6}$ = Adanya ketetapan jadwal kerja
- $X_{2.7}$ = Pengaturan proses kerja secara rutin
- $X_{2.8}$ = Hubungan kerja yang baik antar karyawan diperusahaan
- $X_{2.9}$ = Adanya suasana kerja yang nyaman diperusahaan

Dari tabel 15 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) sebagai berikut: pada item pernyataan $X_{2.1}$ yaitu perusahaan berupaya untuk melakukan pencegahan bunyi dan getaran mesin yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja terdapat 1 responden atau 1,3% menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (27,5%) menyatakan netral, sebanyak 51 responden (63,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden (7,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.1}$ adalah sebesar 3,78 yang termasuk kategori baik.

Item kedua dalam variabel perusahaan berupaya untuk menjaga kestabilan tekanan udara diperusahaan $X_{2.2}$, dimana hasil jawaban dari responden yaitu : tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 28 responden (35%) menyatakan netral, sebanyak 43 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden (11,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.2}$ adalah sebesar 3,76 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden pada item perusahaan berupaya untuk melakukan pencegahan dampak dari penggunaan zat-zat kimia $X_{2.3}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 27 responden (33,8%) menyatakan netral, sebanyak 47 responden (58,8%) menyatakan

setuju, dan sebanyak 6 responden (7,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,3}$ adalah sebesar 3,73 yang termasuk kategori baik.

Jawaban responden atas pernyataan kontruksi mesin atau peralatan yang terdapat di perusahaan tidak mengganggu aktivitas kerja ($X_{2,4}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 26 responden (32,5%) menyatakan netral, sebanyak 43 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 10 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,4}$ adalah sebesar 3,77 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan perusahaan melakukan pencegahan sikap kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya kelalian dalam bekerja ($X_{2,5}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 32 responden (40%) menyatakan netral, sebanyak 43 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (6,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,3}$ adalah sebesar 3,66 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan perusahaan melaksanakan ketepatan jadwal kerja bagi karyawan ($X_{2,6}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%)

menyatakan tidak setuju, sebanyak 32 responden (40%) menyatakan netral, sebanyak 44 responden (55%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,6}$ adalah sebesar 3,65 yang termasuk kategori baik.

Jawaban responden atas pernyataan mengenai perusahaan melakukan pengaturan proses kerja secara rutin ($X_{2,7}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 26 responden (32,5%) menyatakan netral, sebanyak 49 responden (61,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (6,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,7}$ adalah sebesar 3,73 yang termasuk kategori baik.

Hasil jawaban responden atas pernyataan perusahaan berupaya untuk menjaga hubungan kerja yang baik antar karyawan diperusahaan ($X_{2,8}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 20 responden (25%) menyatakan netral, sebanyak 52 responden (65%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (10%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,8}$ adalah sebesar 3,85 yang termasuk kategori baik

Jawaban responden atas pernyataan perusahaan menjaga suasana kerja yang nyaman diperusahaan ($X_{2,9}$), tidak ada satupun responden (0,0%)

menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 27 responden (33,8%) menyatakan netral, sebanyak 46 responden (57,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden (7,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X_{2,9} adalah sebesar 3,71 yang termasuk kategori baik.

Dari sembilan item tersebut skor rata-rata variabel kesehatan kerja (X₂) yaitu sebesar 3,74 terletak pada interval 3,40 - 4,19 yang masuk pada kategori baik. Hal ini menyatakan bahwa tanggapan responden terhadap kesehatan kerja di bagian produksi PT Indohamafish jembrana bali adalah baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Terdapat 8 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Dari 8 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 16.

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No. | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total | | Mean |
|------------------|------------------|-------------------|---|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|-------|-------|------|
| | | Skor 1 | | Skor 2 | | Skor 3 | | Skor 4 | | Skor 5 | | F | % | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | | |
| 1. | Y _{1,1} | - | - | - | - | 28 | 35 | 47 | 58.8 | 5 | 6.3 | 80 | 100 | 3.71 |
| 2. | Y _{1,2} | - | - | - | - | 24 | 30 | 51 | 63.8 | 5 | 6.3 | 80 | 100 | 3.76 |
| 3. | Y _{1,3} | - | - | - | - | 19 | 23.8 | 52 | 65 | 9 | 11.3 | 80 | 100 | 3.87 |
| 4. | Y _{1,4} | - | - | - | - | 26 | 32.5 | 46 | 57.5 | 8 | 10 | 80 | 100 | 3.77 |
| 5. | Y _{1,5} | - | - | - | - | 27 | 33.8 | 45 | 56.3 | 8 | 10 | 80 | 100 | 3.76 |
| 6. | Y _{1,6} | - | - | - | - | 20 | 25 | 48 | 60 | 12 | 15 | 80 | 100 | 3.9 |
| 7. | Y _{1,7} | - | - | - | - | 19 | 23.8 | 51 | 63.8 | 10 | 12.5 | 80 | 100 | 3.88 |
| 8. | Y _{1,8} | - | - | - | - | 21 | 26.3 | 47 | 58.8 | 12 | 15 | 80 | 100 | 3.88 |
| Rata-rata (Mean) | | | | | | | | | | | | | 3.820 | |

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Keterangan:

$Y_{2.1}$ = Kepuasan terhadap kondisi fisik peralatan kerja

$Y_{2.2}$ = Kepuasan terhadap kondisi pengaturan udara aman

$Y_{2.3}$ = Kepuasan terhadap kondisi pengaturan penerangan yang memadai

$Y_{2.4}$ = Kepuasan terhadap kondisi pemakaian peralatan tidak membahayakan

$Y_{2.5}$ = Kepuasan terhadap kondisi fisik dan mental pegawai

$Y_{2.6}$ = Kepuasan terhadap kondisi tempat lingkungan kerja yang nyaman

$Y_{2.7}$ = Kepuasan terhadap pengaturan proses kerja

$Y_{2.8}$ = Kepuasan terhadap jaminan sosial tenaga kerja

Dari tabel 16 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) sebagai berikut: pada item pernyataan $Y_{1.1}$ yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi fisik peralatan kerja tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 28 responden (35%) menyatakan netral, sebanyak 47 responden (58,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (6,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $Y_{1.1}$ adalah sebesar 3,7 yang termasuk kategori tinggi.

Item kedua dalam item tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi pengaturan udara yang aman diperusahaan $Y_{1.2}$, dimana hasil jawaban dari responden yaitu : tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (30%) menyatakan netral, sebanyak 51 responden (63,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (6,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $Y_{1.2}$ adalah sebesar 3,7 yang termasuk kategori tinggi.

Hasil jawaban responden pada item tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi pengaturan penerangan yang memadai $Y_{1.3}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 19 responden (23,8%) menyatakan netral, sebanyak 52 responden (65%) menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden (11,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $Y_{1.3}$ adalah sebesar 3,87 yang termasuk kategori tinggi.

Jawaban responden atas pernyataan tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi pemakaian peralatan tidak membahayakan ($Y_{1.4}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 26 responden (32,5%) menyatakan netral, sebanyak 46 responden (57,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (10%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $Y_{1.4}$ adalah sebesar 3,77 yang termasuk kategori tinggi.

Hasil jawaban responden atas pernyataan tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi fisik dan mental pegawai ($Y_{1.5}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 27 responden (33,8%) menyatakan netral, sebanyak 45 responden (56,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (10%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka

dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $Y_{1.5}$ adalah sebesar 3,76 yang termasuk kategori tinggi.

Hasil jawaban responden atas pernyataan tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi tempat lingkungan kerja yang nyaman ($Y_{1.6}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 20 responden (25%) menyatakan netral, sebanyak 48 responden (60%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden (15%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $Y_{1.6}$ adalah sebesar 3,9 yang termasuk kategori tinggi.

Jawaban responden atas pernyataan mengenai tingkat kepuasan karyawan terhadap pengaturan proses kerja ($Y_{1.7}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 19 responden (23,8%) menyatakan netral, sebanyak 51 responden (63,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 10 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.7}$ adalah sebesar 3,88 yang termasuk kategori tinggi.

Hasil jawaban responden atas pernyataan tingkat kepuasan karyawan terhadap jaminan sosial tenaga kerja/ JAMSOSTEK ($Y_{1.8}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 21 responden (26,3%) menyatakan netral, sebanyak 47 responden (58,8%) menyatakan setuju, dan

sebanyak 12 responden (15%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $Y_{1.8}$ adalah sebesar 3,88 yang termasuk kategori tinggi.

Dari delapan item tersebut skor rata-rata variabel kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 3,820 terletak pada interval 3,40 - 4,19 yang masuk pada kategori tinggi. Hal ini menyatakan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kepuasan kerjanya adalah tinggi yaitu mereka puas terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *SPSS versi 13,00 for windows* yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linear berganda secara parsial dan simultan dengan menggunakan program *SPSS versi 13,00 for windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel 17, yaitu sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | <i>Unstandardize d Coefficients (B)</i> | <i>Standardized Coefficients (Beta)</i> | t | Sig. t | Keterangan |
|---------------------|---|---|--------|--------|------------|
| Konstanta | 4,732 | | | | |
| X1 | 0,439 | 0,730 | 10,444 | 0,000 | Signifikan |
| X2 | 0,127 | 0,199 | 2,844 | 0,006 | Signifikan |
| R | = 0,844 | | | | |
| R Square | = 0,712 | | | | |
| Adjusted R Square | = 0,705 | | | | |
| F _{hitung} | = 95,367 | | | | |
| Sig. F | = 0,000 | | | | |
| Alpha (α) | = 5% | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa besarnya hubungan dari kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja yaitu sebesar 0,844 atau 84,4% yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) adalah tinggi. Sedangkan besarnya pengaruh keselamatan kerja (X_1), dan kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,705 atau 70,5%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

kedua variabel bebas yang diteliti yaitu meliputi kerja yang menantang, ganjaran yang pantas dan rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,732 + 0,439X_1 + 0,127X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka:

a = Konstanta sebesar 4,732 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 4,732 yang artinya sebelum atau tanpa adanya variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam perusahaan maka besarnya kepuasan kerja karyawan sebesar 4,732.

b_1 = Apabila variabel keselamatan kerja (X_1) berubah satu satuan, akan mengakibatkan perubahan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,439 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel keselamatan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,439 satuan. Sebaliknya apabila variabel keselamatan kerja menurun satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun 0,439 satuan.

b_2 = Apabila variabel Kesehatan Kerja (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,127 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel

kesehatan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,127 satuan. Sebaliknya apabila variabel kesehatan kerja menurun satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,127 satuan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai dari kondisi keselamatan kerja dan kondisi kesehatan kerja meningkat maka akan diikuti juga oleh meningkatnya nilai dari kepuasan kerja. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13,00 for windows*. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linear berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

- a. Nilai *signifikansi F* < *Level of significant* (α) atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika *signifikansi F* > *Level of significant* (α) atau ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 17 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ atau $95,367 > 3,930$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13,00 for windows*. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap

variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

- a. Nilai *signifikansi t* < *Level of significant* (α) atau ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika *signifikansi t* > *Level of significant* (α) atau ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ atau $10,444 > 2,0086$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

kepuasan kerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

- 2) Variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai signifikansi 0,006 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,006 < 0,05$ atau $2,844 > 2,0086$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh secara parsial variabel keselamatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel keselamatan kerja memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,730. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas keselamatan kerja memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu apabila keselamatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,730 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini

dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja yang berupa kondisi tempat lingkungan kerja, kondisi pengaturan udara, kondisi pemakaian peralatan dan kondisi fisik dan mental pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya fasilitas terkait dengan keselamatan kerja karyawan maka upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Dalam uji secara parsial tersebut dapat juga diketahui variabel mana yang paling dominan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilihat dari koefisien regresi (*standardized coefficient*) dapat diketahui bahwa besar koefisien variabel keselamatan kerja yaitu sebesar 0,730 dan kesehatan kerja yaitu sebesar 0,199. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali.

Rata-rata tanggapan responden (karyawan bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali menunjukkan nilai 3,78 hal ini menunjukkan bahwa karyawan menanggapi tentang keselamatan kerjanya adalah baik. Yang menyangkut kondisi lingkungan kerja,

kondisi pengaturan udara, kondisi pengaturan penerangan, kondisi pemakaian peralatan dan kondisi fisik dan metal pegawai.

Hasil tersebut juga oleh pendapat yang disampaikan oleh mangkunegara (2000:161) tentang keselamatan kerja adalah menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. berdasarkan pendapat tersebut menyatakan bahwa kondisi yang ada di PT Indohamafish Jembrana Bali adalah aman dan selamat.

2. Pengaruh secara parsial variabel kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel kesehatan kerja memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,199. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas kesehatan kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu apabila kesehatan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,199 satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,199 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,006 < 0,05$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah

satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan fasilitas kesehatan kerja yang meningkat maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Karena apabila karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja, mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hal ini juga ditunjukkan dari tanggapan karyawan PT Indohamafish Jembrana Bali tentang kesehatan kerja dengan rata-rata 3,74, yang berarti bahwa kesehatan kerja adalah baik. Yang meliputi kondisi fisik, kondisi fisiologis dan psikologis. Hal ini didukung juga oleh pendapat siagian (2002:295) bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas terhadap kesehatan kerjanya.

3. Pengaruh secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,705% dilihat dari nilai adjusted

R square. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja mampu memberikan dukungan dalam upaya menciptakan kepuasan para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Hasil yang signifikan juga menunjukkan bahwa selama ini pihak manajemen selalu memperhatikan kondisi atau tempat bekerja para karyawan serta fasilitas yang lain, juga kondisi mental para karyawan dalam bekerja. Selain itu dukungan dari fasilitas kesehatan kerja yang meliputi kondisi fisik, fisiologis dan psikologis juga memberikan peran yang besar dalam memberikan jaminan kepuasan dalam bekerja.

Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun. Hasil analisis didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001:52), yang menyatakan bahwa:

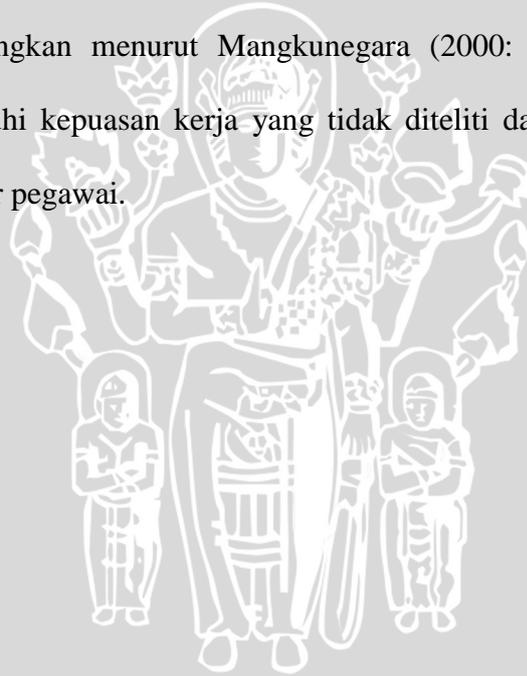
Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat *turn over* karyawan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang 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.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyarini (2006), Alifiyaumi (2007) dan Wibowo (2009) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja tersebut sebesar 70,5% dan 29,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagaimana pendapat Robbin (2001:181).

- 1) Kerja yang menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Rekan kerja yang mendukung

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000: 117) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah faktor pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,730.
2. Variabel kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,199.
3. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu sebesar 70,5%.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Indohamafish Jembrana Bali.

- a. Berdasarkan dari tanggapan responden tentang keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap K3 adalah tinggi (baik) dan karyawan puas terhadap keselamatan dan kesehatan kerjanya. Namun perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan fasilitas kesehatan kerja para karyawan.
 - b. Bagi pihak manajemen PT. Indohamafish Jembrana Bali diharapkan untuk memberikan dukungan atas fasilitas jaminan keselamatan yang telah diberikan kepada karyawan yaitu dengan mengintensifkan atas kegiatan pelatihan kepada para karyawan dalam memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja, memberikan pengarahan tata cara penggunaan peralatan berbahaya di perusahaan dan memberikan pelatihan tata cara bekerja secara aman sehingga dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja.
 - c. Diharapkan pihak manajemen perusahaan menetapkan peraturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja secara tegas, yaitu dengan memberikan teguran sampai hukuman apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan sehingga jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang meliputi: Kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung,

faktor pegawai dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi II. Rineka Cipta. Jakarta.
- Alifiyaumi. 2007. *Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Gempol Kerep Mojokerto*. Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Bennet dan Rumandang Silalahi. 1995. *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Davis. Newstrom. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid Pertama. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler. Gary. 1997. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Handoko. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit BPF: Yogyakarta.
- Martoyo. Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mondy. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kedua. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Robbins. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid Kedua. Cetakan Pertama. Prentice Hall Inc.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Singarimbun. Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3S
- Siagian. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulistyarini. 2006. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Sahabat di Klaten*. Skripsi Universitas Brawijaya Malang.

Supranto. Johan. 1983. *Ekonometrika*. Edisi LPFE. UI Jakarta.

Wibowo. 2009. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Hana Multi Guna Ngunut Tulungagung*. Skripsi Universitas Brawijaya Malang.

Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Malang: Penerbit. CV. Cahaya Press.

Widayat dan Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*. Edisi 1. Malang: CV. Cahaya Press.



Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan bagian produksi PT. Indo Hamafish Jembrana Bali

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menunjang kegiatan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Produksi PT. Indo Hamafish Jembrana Bali)”** sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Saya selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu guna menjadi responden dengan mengisi daftar pertanyaan yang tersedia.

Hasil penelitian ini sepenuhnya hanya diperlukan bagi penyusunan skripsi peneliti, oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiannya. Demikian permohonan kami, atas perhatian dan partisipasinya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti
(Indra Kurniawan AS)

DAFTAR KUESIONER

I. Petunjuk Pengisian:

1. Mohon di jawab sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dari Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara sangat membantu atas keberhasilan penelitian ini.

II. Identitas Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita*
3. Status Perkawinan : Menikah / Belum Menikah*
4. Usia Bapak/Ibu/Saudara sekarang :tahun
5. Pendidikan terakhir Bapak/Ibu/Saudara.
 - a. Tamatan Sekolah Dasar
 - b. Tamatan Sekolah lanjutan tingkat pertama
 - c. Tamatan Sekolah Menengah Atas/ SMK
 - d. Diploma (D1, D2 dan D3)
 - e. Sarjana (S1)
6. Sudah berapa lama Bapak/Ibu/Saudara bekerja di perusahaan:Tahun

* Coret yang tidak perlu

III. Daftar Pertanyaan

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban sesuai dengan pendapat/ anggapan saudara dengan memberi tanda “√ ” pada jawaban yang disediakan

Alternatif Pilihan Jawaban :

- | | | | |
|---|-------------------------------|---|---------------------------|
| 1 | : Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | : Sangat Tidak Puas (STP) |
| 2 | : Tidak Setuju (S) | 2 | : Tidak Puas (TP) |
| 3 | : Netral (N) | 3 | : Netral (N) |
| 4 | : Setuju (S) | 4 | : Puas (P) |
| 5 | : Sangat Setuju (SS) | 5 | : Sangat Puas (SP) |

A. Pernyataan Untuk Variabel Keselamatan kerja (X₁)

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|------|--|-----|----|---|---|----|
| 1. | Perusahaan menjaga kerapian, keteraturan penyusunan dan penyimpanan barang-barang. | | | | | |
| 2. | Perusahaan berupaya untuk mengatur ruang kerja agar tidak terlalu padat dan sesak | | | | | |
| 3. | Perusahaan menyediakan tempat pembuangan kotoran dan limbah | | | | | |
| 4. | Pergantian udara di ruang kerja di perusahaan memadai | | | | | |
| 5. | Pengaturan suhu udara di perusahaan tidak menimbulkan gangguan | | | | | |
| 6. | Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya di perusahaan cukup aman | | | | | |
| 7. | Fasilitas cahaya diruang kerja tidak mengganggu kelancaran pekerjaan | | | | | |
| 8. | Perusahaan menjaga ketersediaan pengamanan peralatan kerja | | | | | |
| 9. | Perusahaan memberikan jaminan keamanan penggunaan pengamanan mesin alat elektronik | | | | | |
| 10. | Perusahaan menjaga ketersediaan fasilitas pencegahan kerusakan alat indera | | | | | |
| 11.. | Perusahaan berupaya untuk menjaga emosi pegawai stabil | | | | | |
| 12. | Beban kerja yang diberikan perusahaan dapat menjaga kestabilan stamina | | | | | |
| 13. | Perusahaan berupaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan tentang penggunaan peralatan kerja | | | | | |

B. Pernyataan Untuk Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|---|----|
| 1. | Perusahaan berupaya untuk melakukan pencegahan bunyi dan getaran mesin yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja | | | | | |
| 2. | Perusahaan berupaya untuk menjaga kestabilan tekanan udara | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 3. | Perusahaan berupaya untuk melakukan pencegahan dampak dari penggunaan zat-zat kimia | | | | | |
| 4. | Kontruksi mesin atau peralatan yang terdapat di perusahaan tidak mengganggu aktivitas kerja | | | | | |
| 5. | Perusahaan melakukan pencegahan sikap kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya kelalian dalam bekerja. | | | | | |
| 6. | Perusahaan melaksanakan ketepatan jadwal kerja bagi karyawan. | | | | | |
| 7. | Perusahaan melakukan pengaturan proses kerja secara rutin | | | | | |
| 8. | Perusahaan berupaya untuk menjaga hubungan kerja yang baik antar karyawan diperusahaan | | | | | |
| 9. | Perusahaan menjaga suasana kerja yang nyaman diperusahaan | | | | | |

C. Pernyataan Untuk Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | STP | TP | N | P | SP |
|-----|--|-----|----|---|---|----|
| 1. | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap kondisi fisik peralatan kerja | | | | | |
| 2. | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap kondisi pengaturan udara | | | | | |
| 3. | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap kondisi pengaturan penerangan | | | | | |
| 4. | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap kondisi pemakaian peralatan | | | | | |
| 5. | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap kondisi fisik dan mental pegawai | | | | | |
| 6. | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap kondisi tempat kerja | | | | | |
| 7. | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap pengaturan proses kerja | | | | | |
| 8. | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap jaminan sosial tenaga kerja/ JAMSOSTEK | | | | | |

**SKOR JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KESELAMATAN KERJA (X₁)**

| No. | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|----|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 50 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 51 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 46 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 47 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 48 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 47 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 51 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 54 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 50 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 50 |



| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 51 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 54 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 49 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 44 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 63 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 64 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 70 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 52 |
| 76 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| 77 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 78 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 48 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| 80 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 |



**SKOR JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KESEHATAN KERJA (X2)**

| No. | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 35 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 33 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 36 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 37 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 55 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 57 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 66 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 68 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 72 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 76 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 33 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 78 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |

**SKOR JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)**

| No. | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 32 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 45 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 31 |
| 46 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 33 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 49 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 34 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 32 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 32 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 61 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 64 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 68 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 29 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 73 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 76 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 77 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 78 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 80 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |

Hasil Distribusi Jawaban Responden

X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 26 | 32.5 | 32.5 | 32.5 |
| 4 | 52 | 65.0 | 65.0 | 97.5 |
| 5 | 2 | 2.5 | 2.5 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 29 | 36.3 | 36.3 | 36.3 |
| 4 | 46 | 57.5 | 57.5 | 93.8 |
| 5 | 5 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 29 | 36.3 | 36.3 | 36.3 |
| 4 | 49 | 61.3 | 61.3 | 97.5 |
| 5 | 2 | 2.5 | 2.5 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 20 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| 4 | 53 | 66.3 | 66.3 | 91.3 |
| 5 | 7 | 8.8 | 8.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 30 | 37.5 | 37.5 | 37.5 |
| 4 | 47 | 58.8 | 58.8 | 96.3 |
| 5 | 3 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |



X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | 3 | 24 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| | 4 | 50 | 62.5 | 62.5 | 92.5 |
| | 5 | 6 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | 3 | 25 | 31.3 | 31.3 | 31.3 |
| | 4 | 48 | 60.0 | 60.0 | 91.3 |
| | 5 | 7 | 8.8 | 8.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | 3 | 21 | 26.3 | 26.3 | 26.3 |
| | 4 | 56 | 70.0 | 70.0 | 96.3 |
| | 5 | 3 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | 3 | 21 | 26.3 | 26.3 | 26.3 |
| | 4 | 52 | 65.0 | 65.0 | 91.3 |
| | 5 | 7 | 8.8 | 8.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | 3 | 22 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | 4 | 52 | 65.0 | 65.0 | 92.5 |
| | 5 | 6 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |



X1.11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 17 | 21.3 | 21.3 | 21.3 |
| 4 | 52 | 65.0 | 65.0 | 86.3 |
| 5 | 11 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 18 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| 4 | 51 | 63.8 | 63.8 | 86.3 |
| 5 | 11 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X1.13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 25 | 31.3 | 31.3 | 31.3 |
| 4 | 50 | 62.5 | 62.5 | 93.8 |
| 5 | 5 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 2 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| 3 | 22 | 27.5 | 27.5 | 28.8 |
| 4 | 51 | 63.8 | 63.8 | 92.5 |
| 5 | 6 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 28 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| 4 | 43 | 53.8 | 53.8 | 88.8 |
| 5 | 9 | 11.3 | 11.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |



X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 27 | 33.8 | 33.8 | 33.8 |
| 4 | 47 | 58.8 | 58.8 | 92.5 |
| 5 | 6 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 2 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| 3 | 26 | 32.5 | 32.5 | 33.8 |
| 4 | 43 | 53.8 | 53.8 | 87.5 |
| 5 | 10 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 32 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| 4 | 43 | 53.8 | 53.8 | 93.8 |
| 5 | 5 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 32 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| 4 | 44 | 55.0 | 55.0 | 95.0 |
| 5 | 4 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 26 | 32.5 | 32.5 | 32.5 |
| 4 | 49 | 61.3 | 61.3 | 93.8 |
| 5 | 5 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |



X2.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 20 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| 4 | 52 | 65.0 | 65.0 | 90.0 |
| 5 | 8 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

X2.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 2 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| 3 | 27 | 33.8 | 33.8 | 35.0 |
| 4 | 46 | 57.5 | 57.5 | 92.5 |
| 5 | 6 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 28 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| 4 | 47 | 58.8 | 58.8 | 93.8 |
| 5 | 5 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 24 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| 4 | 51 | 63.8 | 63.8 | 93.8 |
| 5 | 5 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 19 | 23.8 | 23.8 | 23.8 |
| 4 | 52 | 65.0 | 65.0 | 88.8 |
| 5 | 9 | 11.3 | 11.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |



Y1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 26 | 32.5 | 32.5 | 32.5 |
| 4 | 46 | 57.5 | 57.5 | 90.0 |
| 5 | 8 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 27 | 33.8 | 33.8 | 33.8 |
| 4 | 45 | 56.3 | 56.3 | 90.0 |
| 5 | 8 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 20 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| 4 | 48 | 60.0 | 60.0 | 85.0 |
| 5 | 12 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 19 | 23.8 | 23.8 | 23.8 |
| 4 | 51 | 63.8 | 63.8 | 87.5 |
| 5 | 10 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid 3 | 21 | 26.3 | 26.3 | 26.3 |
| 4 | 47 | 58.8 | 58.8 | 85.0 |
| 5 | 12 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |



Hasil Uji Validitas



Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | Keselamatan Kerja |
|-------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .119 | .042 | .136 | .175 | .112 | .357** | .079 | .165 | .141 | .134 | .078 | .132 | .474** |
| | Sig. (2-tailed) | | .295 | .710 | .228 | .121 | .323 | .001 | .489 | .144 | .213 | .237 | .491 | .245 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .119 | 1 | .161 | .159 | .036 | -.053 | .132 | .026 | .183 | -.070 | .081 | -.112 | .077 | .319** |
| | Sig. (2-tailed) | .295 | | .154 | .160 | .754 | .640 | .245 | .819 | .103 | .538 | .475 | .321 | .496 | .004 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .042 | .161 | 1 | .112 | .345** | -.171 | .280* | .284* | .350** | .026 | -.001 | -.095 | .096 | .425** |
| | Sig. (2-tailed) | .710 | .154 | | .323 | .002 | .129 | .012 | .011 | .001 | .821 | .993 | .403 | .396 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .136 | .159 | .112 | 1 | .148 | .121 | .192 | .183 | .029 | .217 | -.037 | .070 | .150 | .447** |
| | Sig. (2-tailed) | .228 | .160 | .323 | | .190 | .285 | .087 | .104 | .800 | .053 | .743 | .537 | .183 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .175 | .036 | .345** | .148 | 1 | .077 | .229* | .226* | .133 | .066 | -.040 | -.014 | -.072 | .407** |
| | Sig. (2-tailed) | .121 | .754 | .002 | .190 | | .495 | .041 | .044 | .241 | .562 | .725 | .902 | .528 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .112 | -.053 | -.171 | .121 | .077 | 1 | .147 | .218 | .266* | .016 | .062 | .200 | .020 | .370** |
| | Sig. (2-tailed) | .323 | .640 | .129 | .285 | .495 | | .194 | .053 | .017 | .890 | .587 | .075 | .863 | .001 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .357** | .132 | .280* | .192 | .229* | .147 | 1 | .167 | .294** | .167 | .059 | .015 | -.019 | .549** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .245 | .012 | .087 | .041 | .194 | | .138 | .008 | .138 | .600 | .894 | .868 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .079 | .026 | .284* | .183 | .226* | .218 | .167 | 1 | .215 | .288** | .284* | .228* | .067 | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .489 | .819 | .011 | .104 | .044 | .053 | .138 | | .056 | .010 | .011 | .042 | .554 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .165 | .183 | .350** | .029 | .133 | .266* | .294** | .215 | 1 | .167 | .187 | .103 | .138 | .586** |
| | Sig. (2-tailed) | .144 | .103 | .001 | .800 | .241 | .017 | .008 | .056 | | .139 | .098 | .363 | .221 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.10 | Pearson Correlation | .141 | -.070 | .026 | .217 | .066 | .016 | .167 | .288** | .167 | 1 | .069 | .136 | .040 | .406** |
| | Sig. (2-tailed) | .213 | .538 | .821 | .053 | .562 | .890 | .138 | .010 | .139 | | .544 | .230 | .724 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.11 | Pearson Correlation | .134 | .081 | -.001 | -.037 | -.040 | .062 | .059 | .284* | .187 | .069 | 1 | .232* | -.019 | .372** |
| | Sig. (2-tailed) | .237 | .475 | .993 | .743 | .725 | .587 | .600 | .011 | .098 | .544 | | .039 | .867 | .001 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.12 | Pearson Correlation | .078 | -.112 | -.095 | .070 | -.014 | .200 | .015 | .228* | .103 | .136 | .232* | 1 | -.066 | .333** |
| | Sig. (2-tailed) | .491 | .321 | .403 | .537 | .902 | .075 | .894 | .042 | .363 | .230 | .039 | | .563 | .003 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1.13 | Pearson Correlation | .132 | .077 | .096 | .150 | -.072 | .020 | -.019 | .067 | .138 | .040 | -.019 | -.066 | 1 | .277* |
| | Sig. (2-tailed) | .245 | .496 | .396 | .183 | .528 | .863 | .868 | .554 | .221 | .724 | .867 | .563 | | .013 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Keselamatan Kerja | Pearson Correlation | .474** | .319** | .425** | .447** | .407** | .370** | .549** | .577** | .586** | .406** | .372** | .333** | .277* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .003 | .013 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

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

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

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | Kesehatan Kerja |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .323** | .299** | .345** | .069 | .063 | .123 | -.026 | -.212 | .415** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .007 | .002 | .543 | .580 | .278 | .820 | .059 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .323** | 1 | .502** | .226* | .186 | .252* | .313** | .177 | .176 | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .000 | .044 | .099 | .024 | .005 | .117 | .118 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .299** | .502** | 1 | .359** | .177 | .248* | .283* | .032 | .276* | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | | .001 | .115 | .027 | .011 | .780 | .013 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .345** | .226* | .359** | 1 | .440** | .186 | .406** | .270* | .025 | .687** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .044 | .001 | | .000 | .099 | .000 | .015 | .826 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .069 | .186 | .177 | .440** | 1 | .205 | .259* | .220* | .180 | .568** |
| | Sig. (2-tailed) | .543 | .099 | .115 | .000 | | .068 | .020 | .050 | .110 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .063 | .252* | .248* | .186 | .205 | 1 | .103 | .031 | .211 | .471** |
| | Sig. (2-tailed) | .580 | .024 | .027 | .099 | .068 | | .365 | .788 | .060 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .123 | .313** | .283* | .406** | .259* | .103 | 1 | .226* | .178 | .594** |
| | Sig. (2-tailed) | .278 | .005 | .011 | .000 | .020 | .365 | | .043 | .114 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2.8 | Pearson Correlation | -.026 | .177 | .032 | .270* | .220* | .031 | .226* | 1 | -.051 | .383** |
| | Sig. (2-tailed) | .820 | .117 | .780 | .015 | .050 | .788 | .043 | | .651 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2.9 | Pearson Correlation | -.212 | .176 | .276* | .025 | .180 | .211 | .178 | -.051 | 1 | .372** |
| | Sig. (2-tailed) | .059 | .118 | .013 | .826 | .110 | .060 | .114 | .651 | | .001 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Kesehatan Kerja | Pearson Correlation | .415** | .660** | .661** | .687** | .568** | .471** | .594** | .383** | .372** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

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

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

Correlations

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Kepuasan Kerja Karyawan |
|-------------------------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | .060 | .080 | .029 | -.122 | .094 | -.022 | -.158 | .293** |
| | Sig. (2-tailed) | | .594 | .481 | .796 | .281 | .406 | .849 | .162 | .008 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .060 | 1 | -.093 | -.010 | .091 | -.033 | -.120 | .245* | .350** |
| | Sig. (2-tailed) | .594 | | .413 | .929 | .422 | .774 | .290 | .028 | .001 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .080 | -.093 | 1 | .097 | -.118 | .069 | .032 | -.175 | .276* |
| | Sig. (2-tailed) | .481 | .413 | | .391 | .296 | .542 | .778 | .120 | .013 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .029 | -.010 | .097 | 1 | -.075 | .039 | -.035 | -.033 | .333** |
| | Sig. (2-tailed) | .796 | .929 | .391 | | .507 | .730 | .755 | .771 | .003 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y1.5 | Pearson Correlation | -.122 | .091 | -.118 | -.075 | 1 | .068 | .338** | .156 | .445** |
| | Sig. (2-tailed) | .281 | .422 | .296 | .507 | | .548 | .002 | .168 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y1.6 | Pearson Correlation | .094 | -.033 | .069 | .039 | .068 | 1 | -.030 | .320** | .514** |
| | Sig. (2-tailed) | .406 | .774 | .542 | .730 | .548 | | .789 | .004 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y1.7 | Pearson Correlation | -.022 | -.120 | .032 | -.035 | .338** | -.030 | 1 | .033 | .389** |
| | Sig. (2-tailed) | .849 | .290 | .778 | .755 | .002 | .789 | | .771 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y1.8 | Pearson Correlation | -.158 | .245* | -.175 | -.033 | .156 | .320** | .033 | 1 | .471** |
| | Sig. (2-tailed) | .162 | .028 | .120 | .771 | .168 | .004 | .771 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Kepuasan Kerja Karyawan | Pearson Correlation | .293** | .350** | .276* | .333** | .445** | .514** | .389** | .471** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .001 | .013 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

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

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

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .619 | 13 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------|------|----------------|----|
| X1.1 | 3.70 | .513 | 80 |
| X1.2 | 3.70 | .582 | 80 |
| X1.3 | 3.66 | .526 | 80 |
| X1.4 | 3.84 | .561 | 80 |
| X1.5 | 3.66 | .550 | 80 |
| X1.6 | 3.78 | .573 | 80 |
| X1.7 | 3.78 | .595 | 80 |
| X1.8 | 3.78 | .503 | 80 |
| X1.9 | 3.83 | .569 | 80 |
| X1.10 | 3.80 | .560 | 80 |
| X1.11 | 3.93 | .591 | 80 |
| X1.12 | 3.91 | .599 | 80 |
| X1.13 | 3.75 | .563 | 80 |

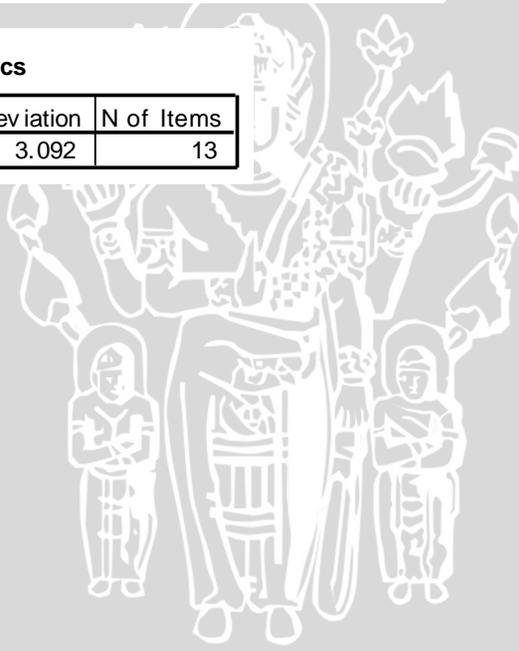


Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 45.40 | 8.319 | .330 | .589 |
| X1.2 | 45.40 | 8.749 | .137 | .623 |
| X1.3 | 45.44 | 8.452 | .271 | .598 |
| X1.4 | 45.26 | 8.323 | .285 | .596 |
| X1.5 | 45.44 | 8.477 | .244 | .603 |
| X1.6 | 45.33 | 8.577 | .195 | .612 |
| X1.7 | 45.33 | 7.893 | .393 | .574 |
| X1.8 | 45.33 | 8.020 | .452 | .568 |
| X1.9 | 45.28 | 7.822 | .444 | .565 |
| X1.10 | 45.30 | 8.466 | .239 | .604 |
| X1.11 | 45.18 | 8.551 | .191 | .613 |
| X1.12 | 45.19 | 8.686 | .146 | .622 |
| X1.13 | 45.35 | 8.914 | .098 | .629 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 49.10 | 9.559 | 3.092 | 13 |



Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .691 | 9 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| X2.1 | 3.78 | .595 | 80 |
| X2.2 | 3.76 | .641 | 80 |
| X2.3 | 3.74 | .590 | 80 |
| X2.4 | 3.78 | .675 | 80 |
| X2.5 | 3.66 | .594 | 80 |
| X2.6 | 3.65 | .576 | 80 |
| X2.7 | 3.74 | .568 | 80 |
| X2.8 | 3.85 | .576 | 80 |
| X2.9 | 3.71 | .620 | 80 |

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 | 29.89 | 7.443 | .226 | .692 |
| X2.2 | 29.90 | 6.471 | .505 | .634 |
| X2.3 | 29.93 | 6.602 | .521 | .633 |
| X2.4 | 29.89 | 6.278 | .532 | .627 |
| X2.5 | 30.00 | 6.911 | .405 | .657 |
| X2.6 | 30.01 | 7.278 | .296 | .678 |
| X2.7 | 29.93 | 6.880 | .445 | .650 |
| X2.8 | 29.81 | 7.572 | .198 | .696 |
| X2.9 | 29.95 | 7.567 | .170 | .704 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 33.66 | 8.530 | 2.921 | 9 |

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .786 | 8 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| Y1.1 | 3.71 | .578 | 80 |
| Y1.2 | 3.76 | .557 | 80 |
| Y1.3 | 3.88 | .582 | 80 |
| Y1.4 | 3.78 | .616 | 80 |
| Y1.5 | 3.76 | .621 | 80 |
| Y1.6 | 3.90 | .628 | 80 |
| Y1.7 | 3.89 | .595 | 80 |
| Y1.8 | 3.89 | .636 | 80 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1.1 | 26.85 | 3.167 | -.018 | .221 |
| Y1.2 | 26.80 | 3.048 | .055 | .175 |
| Y1.3 | 26.69 | 3.205 | -.038 | .234 |
| Y1.4 | 26.79 | 3.081 | .002 | .211 |
| Y1.5 | 26.80 | 2.820 | .124 | .126 |
| Y1.6 | 26.66 | 2.657 | .201 | .066 |
| Y1.7 | 26.68 | 2.956 | .075 | .161 |
| Y1.8 | 26.68 | 2.754 | .145 | .109 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 30.56 | 3.464 | 1.861 | 8 |



Hasil Analisis Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------------------------|-------|----------------|----|
| Kepuasan Kerja Karyawan | 30.56 | 1.861 | 80 |
| Keselamatan Kerja | 49.10 | 3.092 | 80 |
| Kesehatan Kerja | 33.66 | 2.921 | 80 |

Correlations

| | | Kepuasan Kerja Karyawan | Keselamatan Kerja | Kesehatan Kerja |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | Kepuasan Kerja Karyawan | 1.000 | .826 | .552 |
| | Keselamatan Kerja | .826 | 1.000 | .485 |
| | Kesehatan Kerja | .552 | .485 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kepuasan Kerja Karyawan | . | .000 | .000 |
| | Keselamatan Kerja | .000 | . | .000 |
| | Kesehatan Kerja | .000 | .000 | . |
| N | Kepuasan Kerja Karyawan | 80 | 80 | 80 |
| | Keselamatan Kerja | 80 | 80 | 80 |
| | Kesehatan Kerja | 80 | 80 | 80 |

Variables Entered/Removed

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Kesehatan Kerja, ^a Keselamatan Kerja | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .844 ^a | .712 | .705 | 1.011 |

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

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 194.975 | 2 | 97.488 | 95.367 | .000 ^a |
| | Residual | 78.712 | 77 | 1.022 | | |
| | Total | 273.688 | 79 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Kary awan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.732 | 1.877 | | 2.521 | .014 |
| | Keselamatan Kerja | .439 | .042 | .730 | 10.444 | .000 |
| | Kesehatan Kerja | .127 | .045 | .199 | 2.844 | .006 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Kary awan



**PT. INDOHAMAFISH**

Canning, Fish Oil, Fishmeal Production, Jl. Gatot Kaca 86, Negara - Bali, e-mail : indohamafish@hotmail.com, Phone : 0365-42320, 4759222, fax 0365-41050, Indonesia

SURAT KETERANGAN

No. 01/IHF-SK/V/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur PT. INDOHAMAFISH, menerangkan kepada :

Nama : Indra Kurniawan AS
Nomor Induk Siswa : 0910320080
Jurusan : Administrasi Bisnis
Fakultas : Universitas Brawijaya
Alamat : Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia

Mahasiswa tersebut di atas memang benar telah melaksanakan Riset/Survey pada perusahaan kami PT. INDOHAMAFISH, Ds.Pengambangan, Negara - Bali.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Negara, 01 Mei 2013

PT. INDOHAMAFISH,

Indra Kurniawan AS
- Direktur

CURRICULUM VITAE

BIODATA

Nama : Indra Kurniawan AS
Nomor Induk Mahasiswa : 0910320080
Tempat dan Tanggal Lahir : Negara, 6 Maret 1991
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Asal : Jl. Gunung Agung Gang. III No.6
Kota. Negara, Kec. Jembrana, Kab. Bali 82216
E-mail : bracukz@gmail.com
Telp./HP : 081999277751

RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Formal :

1. SD Negeri 2 Loloan Timur Tamat Tahun 2003
2. SMP Negeri 1 Negara Tamat Tahun 2006
3. SMA Negeri 1 Negara Tamat Tahun 2009
4. S1 Universitas Brawijaya Tamat Tahun 2013

Pendidikan Non-Formal :

1. *Advance Competency Training And Certificaton (ACTION)*

PENGALAMAN MAGANG

PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Surabaya

KARYA ILMIAH

1. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Bali)

