

**PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

**(Studi Pada Karyawan Bagian Teknik PT Mulia Mekanikal Elektrikal
Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**IDE WAHYU SAFITRI
NIM. 145030200111102**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG**

MOTTO

“إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ”

“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sebelum mereka merubah keadaan mereka sendiri”

(Qs Ar-Ra'd 13:11)

“Faith is knowledge within the heart, beyond the reach of proof”

– Khalil Gibran

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
(K3) terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja
sebagai Variabel Mediator

Disusun oleh : Ide Wahyu Safitri

NIM : 145030200111102

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia



Malang, 18 April 2018

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. M. Al Musadieq., MBA
NIP. 195805011984031001

Aulia Luqman Aziz, SS, S.Pd, M.Pd
NIP. 2013048607131001



TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Senin

Tanggal : 14 Mei 2018

Jam : 08.00

Skripsi atas nama: Ide Wahyu Safitri

Judul : Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator

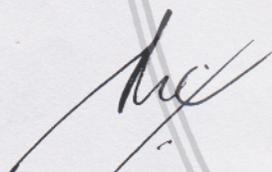
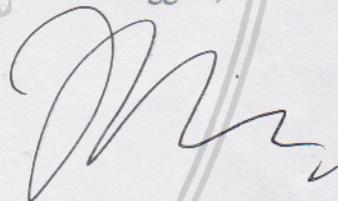
dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota,

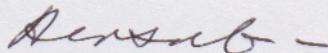
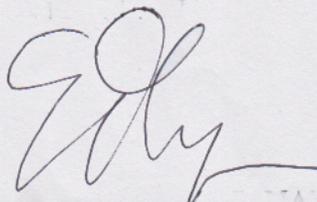



Dr. M. Al Musadiej, MBA
NIP. 19580511984031001

Aulia Luqman Aziz, SS, S.Pd, M.Pd
NIP. 2013048607131001

Anggota,

Anggota,

Drs. Heru Susilo, MA
NIP.194204211969021001

Edlyn Khurotul Aini, SAB,MAB,MBA.
NIP. 2013048705312001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

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

Malang, 17 April 2018

Mahasiswa,

Ide Wahyu Safitri
145030200111102

RINGKASAN

Ide Wahyu Safitri, 2018. Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada Karyawan Bagian Teknik PT Mulia Mekanikal Elektrikal). Dr. Mochammad Al Musadieq., MBA; Aulia Luqman Aziz, SS, S.Pd, M.Pd.

Semakin baik penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Karyawan sehingga *Turnover Intention* Karyawan dapat menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, penerapan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, penerapan Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention*, penerapan Kesehatan Kerja terhadap *Turnover Intention*, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian teknik PT Mulia Mekanikal Elektrikal sebanyak 71 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yakni mengambil keseluruhan populasi dengan pertimbangan tertentu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner (angket) dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur path (*path analysis*) dengan uji t sebagai pengujian hipotesis.

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007, dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, *Turnover Intention* .

SUMMARY

Ide Wahyu Safitri, 2018. The effect of Occupational Health and Safety towards *Turnover Intention* with Job Satisfaction as Intervening Variable (Study on Employees of Technical Division at PT Mulia Mekanikal Elektrikal) Dr. Mochammad Al Musadieg., MBA; Aulia Luqman Aziz, SS, S.Pd, M.Pd.

The better application of Occupational Safety and Health on a company will increase the employee's job satisfaction, which also will decrease their *Turnover Intention*. This study Intention is to acknowledge the effect of Work Safety's appliance towards employee's job satisfaction, Occupational Health's appliance towards employee's job satisfaction, Work Safety's appliance towards *Turnover Intention*, Occupational Health's appliance towards *Turnover Intention*, and employee's job satisfaction towards *Turnover Intention*.

The type of research that has been used for this study was explanatory research with quantitative approach. The population and sample of this research was PT Mulia Mekanikal Elektrikal's employees from Technical Division of 71 people. The sampling technique of this research was *purposive sampling*, which is taking the whole population with certain considerations. The data collecting method was by distributing questionnaires and documentation. The data analysis method was descriptive statistics analysis and inferential statistics using *path analysis* with t test as hypothesis testing.

The conclusion from the results of this research shows that Work Safety is significantly effect towards Employee's Job Satisfaction with significance value of 0,000, Occupational Health significantly effect Employee's Job Satisfaction with significance value of 0,000, Work Safety significantly effect Employee's *Turnover Intention* with significance value of 0,000, Occupational Health significantly effect Employee's *Turnover Intention* with significance value of 0,007, and Employee's Job Satisfaction significantly effect towards Employee's *Turnover Intention* with significance value of 0,000.

Keywords: Work Safety, Occupational health, Job Satisfaction, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

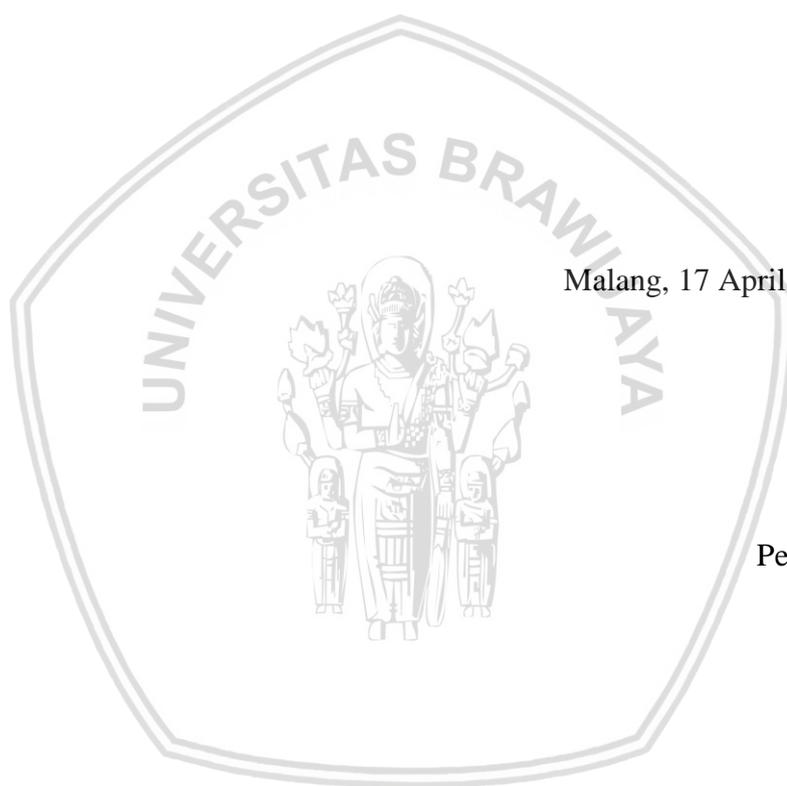
Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya saya selaku penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, serta dukungan yang diberikan dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, kakak-kakak, kakak ipar, adik-adik, dan keluarga besar yang saya sayangi dan selalu memberikan dukungan dalam segala hal.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, sekaligus pembimbing pertama yang telah berkenan memberikan bimbingan penelitian skripsi, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph. D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis.

5. Bapak Ari Darmawan, Dr., S.AB., M. AB, selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis.
6. Bapak Aulia Luqman Aziz, SS, S.Pd, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah berkenan memberikan bimbingan dan dukungan dengan sabar, baik serta memberikan arahan serta informasi yang bermanfaat hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Ardiansyah dan Mbak Hanik selaku Direktur Teknik dan Staff Administrasi PT Mulia Mekanikal Elektrikal yang telah membantu dan membimbing selama pelaksanaan penelitian skripsi.
8. Teman – teman seperjuangan yang saya sayangi, yaitu Yuliana Prasiska, Meta Alfiah, Alfida Ayu Fitria, Martiyani Pristiwati, Rima Dwining Tyas, Sella Selvia Nanda, Ninik Ria Mariani, Raudhatul Kharimah, Fijar Fouratama, Raditya Satya, Abdullah Amar, dan Sahensa Abi yang selalu bersama dan mendukung selama perkuliahan hingga saat ini.
9. Teman – teman yang saya sayangi Fahmi Setyansah Amari, Yeni Firdaus, Anggi Permatasari, Achmad Rifaldi, Ahmad Ubayhaqi, dll. yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
10. Rekan – rekan angkatan 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah berkenan memberikan bantuan dalam proses pengerjaan skripsi.
11. Para responden dan teman – teman PT Mulia Mekanikal Elektrikal yang bersedia membantu proses pengerjaan skripsi.

Penulis sangat menyadari bahwa usaha yang telah dilakukan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, tentu masih terdapat kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama untuk mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.



Malang, 17 April 2018

Peneliti

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.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Empiris	13
1. Sari (2011).....	13
2. Wardana (2014).....	14
3. Syahronica (2014).....	15
4. Nanda (2015).....	17
B. Tinjauan Teoritis.....	20
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	20
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	20
b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
2. Keselamatan Kerja	22
a. Pengertian Keselamatan Kerja.....	22
b. Tujuan Keselamatan Kerja	23
c. Syarat-syarat Keselamatan Kerja.....	24
d. Faktor-faktor Keselamatan kerja	24



e. Kecelakaan Kerja.....	26
3. Kesehatan Kerja	27
a. Pengertian Kesehatan Kerja	27
b. Tujuan Kesehatan Kerja	28
c. Indikator Kesehatan Kerja.....	29
4. Kepuasan Kerja	29
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	29
b. Teori-teori Kepuasan kerja	30
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	31
5. <i>Turnover Intention</i>	33
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	33
b. Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	34
c. Dampak <i>Turnover Intention</i>	35
C. Pengaruh antar Variabel.....	36
1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	
Karyawan	36
2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	
Karyawan	37
3. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	
Karyawan.....	38
4. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	
Karyawan	39
5. Kepuasan Kerja Karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i>	
Karyawan.....	40
D. Hubungan antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja	
Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja	
Sebagai Variabel Mediator.....	41
E. Model Konsep dan Hipotesis	42
1. Model Konsep	42
2. Model Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran.....	46
1.Konsep	46
2.Variabel	47
3.Definisi Operasional.....	48
4. Skala Pengukuran.....	52
D. Populasi dan Sampel.....	53



1. Populasi	53
2. Sampel	54
E. Pengumpulan Data	55
1. Sumber Data	55
2. Metode Pengumpulan Data	56
3. Instrumen Penelitian	56
a. Kuesioner (Angket)	56
b. Dokumentasi	56
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
1. Uji Validitas	57
2. Hasil Uji Validitas	58
3. Uji Reliabilitas	59
4. Hasil Uji Reliabilitas	59
G. Teknik Analisis Data	60
1. Analisis Deskriptif	60
2. Analisis Inferensial	61
a. Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	61
b. Uji t	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Perusahaan	64
1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	64
2. Profil Perusahaan	65
3. Visi dan Misi Perusahaan	66
4. Struktur Organisasi	66
5. Manajemen Ketenagakerjaan Perusahaan	70
B. Gambaran Umum Responden	73
1. Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin	73
2. Gambaran responden berdasarkan usia	74
3. Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan	75
C. Analisis Data	76
1. Analisis Deskriptif	76
2. Hasil Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	92
D. Pembahasan	104
1. Gambaran Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan dan <i>Turnover Intention</i>	104
2. Gambaran Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	107



BAB V	PENUTUP	115
	A. Kesimpulan	115
	B. Saran-saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA		117
LAMPIRAN.....		122



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pengalaman Kerjasama PT. Mulia ME dengan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	20
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, indikator dan Item Penelitian	51
Tabel 3.2 Kriteria dan Skor Penelitian untuk Pengukuran Jawaban dengan menggunakan Skala Likert.....	53
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	55
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	60
Tabel 4.1 Profil Perusahaan	65
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan PT Mulia Mekanikal Elektrikal.....	71
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4.6 Nilai Rata-rata	76
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi <i>Item</i> Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	77
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi <i>Item</i> Variabel Kesehatan Kerja (X_2).....	81
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi <i>Item</i> Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)....	85
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi <i>Item</i> Variabel <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y).....	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	93
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Jalur Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	94
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Jalur Keselamatan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	95
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Jalur Kesehatan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	96
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i>	97
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja Karyawan ...	102



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor-faktor Kepuasan dan ketidakpuasan kerja	322
Gambar 2.2 Model Konsep	43
Gambar 2.3 Model Hipotesis	44
Gambar 3.1 Analisis <i>Path</i>	62
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Mulia ME	67
Gambar 4.2 Alur Pengadaan Barang dan Jasa PT PLN (Persero)	73
Gambar 4.3 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja	103



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Lampiran 1 Lembar Kuesioner	122
2.	Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	127
3.	Lampiran 3 Hasil Analisis Jalur Variabel	133
4.	Lampiran 4 Tabulasi Data Responden	135
5.	Lampiran 5 Curriculum Vitae	143



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang dimiliki oleh sebuah organisasi, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah ujung tombak kehidupan dalam organisasi itu sendiri. Oleh karena itu setiap organisasi, termasuk perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dan terpenuhi dengan baik. Di era industrialisasi, masalah sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses produksi. Berbagai faktor produksi seperti manusia, bahan baku, alam dan sebagainya, manusia lah pemegang peranan terpenting. Hal ini dikarenakan di dalam industri, manusia yang akan mengelola, memelihara, menggunakan peralatan mesin dengan baik dan benar sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menyadari bahwa manusia merupakan faktor produksi terpenting, maka setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan pemeliharaan tenaga kerja yang sesuai dengan undang-undang maupun peraturan yang berlaku atau yang disebut dengan *human investment*. Pemeliharaan tenaga kerja harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan loyal kepada perusahaan adalah dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan berupa tunjangan kesejahteraan (*benefit*) dan pelayanan (*service*) di luar gaji dan

upah (Sofyandi, 2008:181). Salah satu cara memelihara Sumber Daya Manusia suatu perusahaan adalah dengan mengendalikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Flippo (1984, dalam Sofyandi, 2008:182) mengatakan fungsi pemeliharaan itu menyangkut perlindungan akan fisik, mental dan sikap/emosi karyawan. Adanya program K3 dalam sebuah perusahaan, karyawan sebagai bagian dari SDM merasa terpelihara dan dipedulikan karena keselamatan dan kesehatannya telah terjamin, terlebih lagi pemerintah telah mendukung upaya ini. Salah satunya, ditunjukkan dengan kehadiran Menteri Ketenagakerjaan Indonesia M. Hanif Dhakiri pada pertemuan *ASEAN Labour Ministers Meeting on Occupational Safety and Health at the XXI World Congress On Safety and Health at Work 2017* atau dikenal dengan Pertemuan Menteri-Menteri Tenaga Kerja ASEAN dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diadakan di Singapura pada 3-8 September 2017. Pertemuan ini bertujuan meningkatkan aspek perlindungan bagi para pekerja dan mendukung Pertumbuhan Ekonomi yang Berkelanjutan (SDGs) pada tahun 2030 di seluruh kawasan ASEAN (*sumber: www.liputan6.com* diakses pada Desember 2017).

Selain pemerintah yang mendukung upaya penerapan K3 pada perusahaan, K3 pun menjadi kajian penting bagi PT PLN (Persero). Dibuktikan dengan diadakannya dialog *PLN Outlook 2017* yang bertemakan *Role and Responsibility of Leader in People Safety* yang dilakukan pada akhir tahun 2017, para *stakeholder* kelistrikan, seperti vendor, kontraktor dan juga masyarakat, diajak untuk memberikan masukan serta evaluasi dalam memahami permasalahan

yang terjadi, utamanya tentang meningkatkan keselamatan kerja agar tidak memberikan dampak negatif bagi PLN (Majalah Fokus, 2017:14). Disini, peran vendor sangatlah penting. Selain sebagai mitra PLN, vendor juga merupakan sumber daya manusia yang turun langsung di lapangan untuk merealisasikan program-program PT PLN (Persero). Resiko terjadinya kecelakaan kerja kelistrikan sangat tinggi. Tanpa adanya pengamanan yang baik, kecelakaan kerja akan sangat rentan terjadi.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangatlah penting untuk di terapkan sebagai modal utama di dalam menunjang kepuasan kerja karyawan terutama pada bagian teknis. Perhatian perusahaan mengenai K3 dapat membuat karyawan merasa senang serta memiliki kepuasan dalam bekerja sebab karyawan merasa aman dan dapat terhindar dari resiko kecelakaan kerja. Karyawan yang terjun langsung di lapangan selalu berinteraksi langsung dengan alat-alat berat konstruksi serta tegangan listrik yang dapat membahayakan diri sendiri maupun orang lain. Resiko kecelakaan kerja pada karyawan bagian teknis berpotensi besar, maka diperlukan adanya penerapan yang tepat serta pengetahuan di dalam menjalankan alat-alat teknik. Adanya penggunaan teknologi yang canggih saat ini yang di sertai dengan peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan, namun di lain hal peralatan tersebut memiliki resiko kecelakaan kerja apabila di gunakan tidak sesuai dengan cara penggunaannya. Apabila perusahaan memberikan perhatian terhadap keselamatan dan keamanan para karyawannya, maka timbul lah perasaan senang, aman dan nyaman pada diri setiap karyawan ketika bekerja, dengan kata lain kepuasan kerja akan diraih oleh karyawan.

Luthans (2005:243) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Karyawan dapat merasa puas/senang jika aspek-aspek dalam pekerjaan serta aspek-aspek dirinya dapat mendukung keamanan dan keselamatannya dikarenakan pekerjaan mereka beresiko tinggi, dan sebaliknya apabila aspek-aspek di atas tidak mendukung, karyawan dapat merasa tidak puas. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, dengan perhatian yang diberikan pemerintah dan PT PLN dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan maupun karyawan di dalam perusahaan. Hal tersebut telah di ungkapkan melalui undang-undang yang telah di keluarkan oleh pemerintah sebagai bentuk upaya di dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai antisipasi dari resiko kecelakaan kerja, baik yang disebabkan oleh faktor manusia maupun faktor lingkungan. Hal ini diperlukan supaya memberikan perlindungan bagi sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas serta dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri mereka masing-masing. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya. Sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya karyawan, tingkat kehadiran yang rendah (kemangkiran) serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab *turnover intention*.

Kurangnya perhatian terhadap tenaga kerja dapat menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja, sikap, loyalitas, peningkatan absensi dan pergantian (*turnover*). Hal ini mengakibatkan kurangnya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010:205), “sumber daya manusia merupakan modal perusahaan yang bila tidak dipelihara dengan baik dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan”. Salah satu kerugian yang tampak adalah, pindahnya karyawan ke perusahaan lain karena tidak mencapai kepuasan kerja. Dapat disimpulkan dari pernyataan yang telah disebutkan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan, sehingga perlu selalu diupayakan untuk menjaga dan memelihara karyawan agar merasa betah, bertahan, dan melaksanakan tugas dengan baik. Mempertahankan karyawan yang berkompeten merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan.

Menurut Harnoto (2002:2), “*Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Hal ini terjadi setelah individu yang bersangkutan melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya atau dengan tempat ia bekerja. Sikap yang muncul dalam individu adalah berupa keinginan untuk mempertimbangkan, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan sering datang terlambat, sering membolos (mangkir), kurang peduli pada lingkungan sekitarnya, kurang antusias

atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Tingginya *Turnover Intention* karyawan dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Berdasarkan pertemuan dialog PLN *Outlook* 2017, penulis tertarik untuk meneliti salah satu vendor PT PLN khususnya di daerah Jawa timur dan jasa nya sering digunakan, yakni PT Mulia Mekanikal Elektrikal. PT Mulia Mekanikal Elektrikal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi listrik, baik listrik tegangan rendah, tegangan menengah maupun sambungan rumah dan instalasi listrik. Sejak berdirinya hingga dengan saat ini, PT Mulia Mekanikal Elektrikal telah banyak mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan ketenagalistrikan baik di Instansi Pemerintah, BUMN, khususnya PT. PLN (Persero), mulai dari Gardu Trafo Tiang (GTT), Jaringan Listrik Tegangan Menengah (JTM), Jaringan Listrik Tegangan Rendah (JTR) dan Sambungan Rumah (SR). Oleh karena itu, penulis ingin meneliti penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Mulia Mekanikal Elektrikal serta dampaknya pada Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan. Berikut data pengalaman kerja PT Mulia Mekanikal Elektrikal dengan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur (Disjatim) pada tahun 2017:

Tabel 1. 1 Data Pengalaman Kerjasama PT. Mulia ME dengan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur

No	Bidang pekerjaan	Sub Bidang pekerjaan	Lokasi
1	Pekerjaan sambungan tegangan listrik tegangan rendah (SLTR) 1 phase (pasang baru), perubahan daya, migrasi (SLTR) 1phase (pasang baru), perubahan daya, migrasi Kebonagung	Elektrikal	PT. PLN (Persero) Area Malang
2	Pekerjaan pemasangan GTT 2 tiang & SUTM 20kv Untuk menunjang perubahan daya dan pasang baru daya 41,5 kva-197 kva lokasi tersebar di Rayon Batu, Ngantang, Singosari & Lawang	Elektrikal	PT. PLN (Persero) Area Malang
3	Pekerjaan pemasangan GTT 2 tiang & SUTM 20kv Untuk menunjang perubahan daya dan pasang baru Daya ≥ 53 kva lokasi tersebar di Rayon Dinoyo	Elektrikal	PT. PLN (Persero) Area Malang
4	Pekerjaan pemasangan SUTM, GTT 2 tiang dan SUTR untuk menunjang pasang baru kolektif/perumahan lokasi tersebar di Rayon Tumpang, Bululawang, Dampit.	Elektrikal	PT. PLN (Persero) Area Malang
5	Pekerjaan pemasangan <i>Cubicle</i> 20 kv <i>single incoming system</i> 2 cell lengkap, SUTM, SKTM dan APP 3 phase.	Elektrikal	PT. PLN (Persero) Rayon Tuban & Jatirogo (Zona II)
6	Pekerjaan pemasangan GTT & jaringan penunjang serta SR, APP 3 phase untuk PB & PD dengan perluasan jaringan	elektrikal	PT. PLN (Persero) Rayon Lamongan
7	Pekerjaan pemasangan GTT & jaringan penunjang serta SR, APP 3 phase untuk PB & PD dengan perluasan jaringan	elektrikal	PT. PLN (Persero) Rayon Padangan
8	Pekerjaan pembangunan jaringan SUTM, SUTR dan pemasangan trafo sisipan sebanyak 25 unit	elektrikal	PT. PLN (Persero) Rayon Bojonegoro Kota Rayon Padangan &

Dilanjutkan...

Lanjutan ...

No	Bidang pekerjaan	Sub Bidang pekerjaan	Lokasi
			Rayon Sumberrejo
9	Pekerjaan pembangunan jaringan SUTM, SUTR dan pemasangan trafo sisipan sebanyak 42 unit	elektrikal	PT. PLN (Persero) Rayon Tuban Rayon Jatirogo

(Sumber: Data Sekunder Diolah, 2017)

Kegiatan pemasangan listrik ini bukanlah pekerjaan yang mudah. Dibutuhkan keahlian, kemantapan, ketelitian dan konsentrasi penuh saat pengerjaannya. Resiko terjadinya kecelakaan kerja sangat tinggi, sebab karyawan, khususnya bagian teknik berhubungan langsung dengan listrik bertegangan tinggi. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang memadai dan menjamin keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Sehingga mengurangi resiko adanya kecelakaan kerja, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan memenuhi kepuasan pelanggan.

Beberapa uraian yang telah disebutkan membuat peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada Karyawan Bagian Teknik PT Mulia Mekanikal Elektrikal Malang)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian teknik PT Mulia ME?

2. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian teknik PT Mulia ME?
3. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan bagian teknik PT Mulia ME?
4. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan bagian teknik PT Mulia ME?
5. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan bagian teknik PT Mulia ME?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penelitian yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian teknik PT Mulia ME.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian teknik PT Mulia ME.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan bagian teknik PT Mulia ME.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan bagian teknik PT Mulia ME.

5. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan bagian teknik PT Mulia ME

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang dapat digolongkan menjadi dua, yakni:

1. Kontribusi Teoritis

Sebagai referensi dan pengetahuan ilmu administrasi bisnis dan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai teori tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kontribusi Praktis

- a. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengembangkan dan menerapkan teori dan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan dan dipadukan dengan pengetahuan praktik yang ada di dalam perusahaan.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan saran bagi PT. Mulia Mekanikal Elektrikal Malang untuk menyelesaikan permasalahan khususnya yang terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini merupakan inti dari pembahasan dalam skripsi ini dari awal hingga akhir sehingga mudah untuk dipahami. Tata urutan secara garis besar dalam penyusunan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan pihak lain, yang kemudian ditutup dengan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli, yang berhubungan dengan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja karyawan dan *Turnover Intention*.

BAB III : METODE PENELITIAN

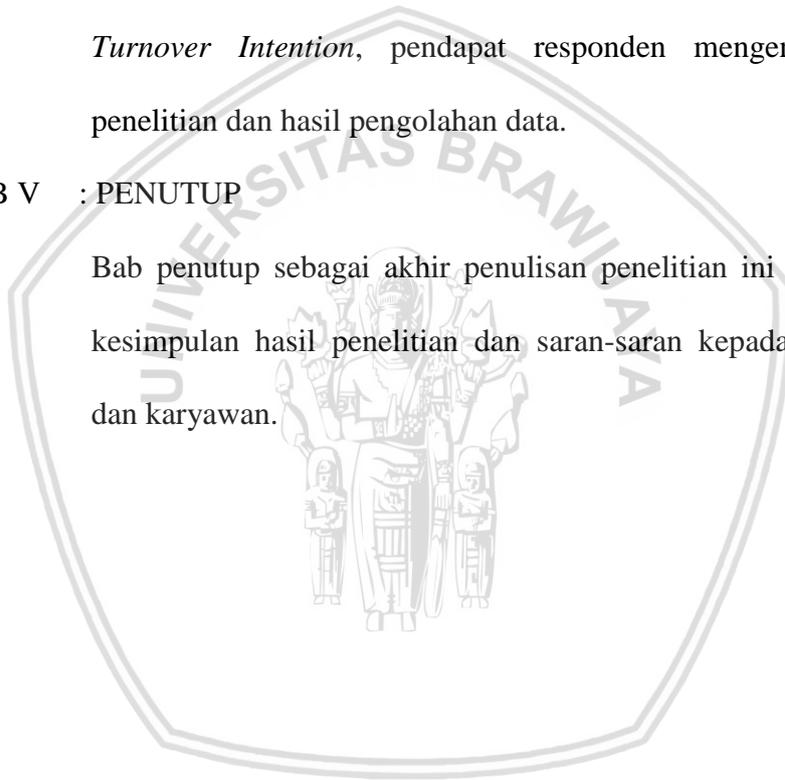
Bab ini membahas tentang metode penelitian yang dibahas untuk melakukan penelitian ini, yang dibahas antara lain jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis, pendekatan dan rancangan penelitian yang menyangkut obyek penelitian dan bidang penelitian, bagaimana sumber data-data yang diambil oleh peneliti, teknik pengumpulan data, dan teknik menganalisis data yang digunakan serta pengujian keabsahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah Perusahaan, Lokasi Perusahaan, Visi dan Misi Perusahaan, dan Struktur Perusahaan. Selanjutnya adalah pembahasan yang meliputi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, pendapat responden mengenai variabel penelitian dan hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup sebagai akhir penulisan penelitian ini menjelaskan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada perusahaan dan karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Sari (2011)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan pemberian insentif terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT . Metronik Eko Pertiwi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja terhadap Karyawan PT Metronik Eko Pertiwi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 karyawan, dengan teknik penentuan sampel mengambil semua anggota populasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Data diolah dengan menggunakan program computer *SPSS For Windows* dengan versi 17.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), nilai signifikansi t variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) adalah 0,001 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$

(0,001 < 0,05). Hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Pada *Standardized Coefficients* (Beta) dalam tabel hasil analisis regresi linear berganda variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)=0,289. Pada variabel Pemberian Insentif (X_2), nilai signifikansi Pemberian Insentif (X_2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha=5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pemberian Insentif (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Pada *Standardized Coefficients* (Beta) dalam tabel hasil analisis regresi linier berganda variabel Pemberian Insentif (X_2)=0,730. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan F 0,000 < 0,05 (alpha) dengan nilai R square 0,553. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif adalah sebesar 55,3%. Variabel Pemberian Insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Wardana (2014)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) Area Malang, menggambarkan pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) Area Malang, menggambarkan pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) Area Malang, menggambarkan pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT PLN (Persero) Area Malang, menggambarkan pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT

PLN (Persero) Area Malang, menggambarkan pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja PT PLN (Persero) Area Malang.

Jenis penelitian yang digunakan *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 86 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur dengan bantuan computer yang kemudian diolah menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT PLN (Persero) Area Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,027 < 0,05$). Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT PLN (Persero) Area Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,023 < 0,05$). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT PLN (Persero) Area Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

3. Syahronica (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention* (Y). Jenis penelitian ini adalah *explanatory Research* dengan pendekatan

kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk yang berjumlah 55 orang karyawan dan berlokasi di Jl. Lodan Timur No.7 Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian t test antara X_1 (Kepuasan Kerja) dengan Y (*Turnover Intention*) menunjukkan t hitung = 3,439. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 52) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,439 > 2,007$ atau nilai signifikansi t ($0,001 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X_1 (kepuasan kerja) terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan. Pada *Standardized Coefficients* (Beta) dalam tabel hasil analisis regresi linier berganda variabel (X_1) = -0,363 artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (kepuasan kerja) akan menurunkan nilai Y (*Turnover Intention*) sebesar 0,363. Hasil penelitian t test antara X_2 (stres kerja) dengan Y (*Turnover Intention*) menunjukkan t hitung = 3,784. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 52) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,784 > 2,007$ atau nilai signifikansi t ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X_2 (stres kerja) terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan pada alpha 5%. Pada *Standardized Coefficients* (beta) dalam tabel hasil analisis regresi linier berganda variabel (X_2) = 0,453 artinya setiap penambahan satu satuan X_2 (Stres kerja) akan menaikkan nilai Y (*Turnover Intention*) sebesar 0,453.

Hasil koefisien determinasi $R^2 = 0,522$. Artinya bahwa 52,2% variabel *Turnover Intention* (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan sisanya 47,8% variabel *Turnover*

Intention akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, dan disini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* adalah stres kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan tingkat stres kerja agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

4. Nanda (2015)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan di Pizza Hut Mall Bali Galeria. Sampel yang diambil sebanyak 60 orang dengan metode sampel jenuh, yakni menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria dan pengaruh tidak langsung konflik kerja-keluarga terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan kerja dapat

menurunkan *Turnover Intention* karyawan di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeri.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
1.	Sari (2011)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja”	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Pemberian Insentif (X_2), Kepuasan Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan Pemberian Insentif sebagai variabel yang dominan.
2	Wardana (2014)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja”	Keselamatan kerja (X_1), Kesehatan kerja (X_2), Kepuasan kerja (Y_1), Motivasi kerja (Y_2)	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur	Dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan dan Motivasi kerja karyawan.

Dilanjutkan ...

Lanjutan ...

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
3	Syahronica (2014)	“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Kepuasan Kerja (X_1), Stres kerja (X_2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Dalam penelitian ini Kepuasan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan disini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap <i>Turnover Intention</i> adalah stres kerja
4	Nanda (2015)	Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Karyawan	Kepuasan Kerja (X), Komitmen Organisasi (Y_1), <i>Turnover Intention</i> (Y_2)	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Variabel konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria dan pengaruh tidak langsung konflik kerja-keluarga terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja.

(Sumber: Data Diolah, 2017)

Tabel 2.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

No	Aspek Beda	Sari (2011)	Wardana (2014)	Syahronica (2014)	Nanda (2015)	Penelitian sekarang
1	Judul	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja”	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention Karyawan Karyawan</i>	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator
2	Lokasi Penelitian	PT. Metronik Eko Pertiwi	PT. PLN Persero Area Malang	PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk.	Pizza Hut Mall Bali Galeria	PT Mulia Mekanikal Elektrikal
3	Jumlah sampel	69 karyawan	86 karyawan	55 karyawan	60 karyawan	71 Karyawan
4	Teknik Pengambilan sampel	Sampling jenuh	Sampling jenuh	<i>Purposive Sampling</i>	Sampling jenuh	<i>Purposive Sampling</i>
5	Analisis Data	Analisis deskriptif dan Linier Berganda	Analisis deskriptif dan <i>Path</i>	Analisis deskriptif dan Linier Berganda	Analisis Deskriptif dan <i>Path</i>	Analisis Deskriptif dan <i>Path</i>

(Sumber: Data Diolah, 2017)

B. Tinjauan Teoritis

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Undang-Undang No.1 Tahun 1970 menerangkan bahwa keselamatan kerja mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, cara mencegah terjadinya

kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Menurut Hasibuan (2010, dalam Sholihah, 2014:15), keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta praktiknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta penyakit umum.

Menurut Silalahi (1995:39-40) Keselamatan dan kesehatan kerja juga tak lepas dari perhatian Pemerintah Indonesia. Konstitusi Indonesia pada dasarnya memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) dari Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan "Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.". Berdasarkan pasal tersebut dikeluarkanlah Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja dimana perlindungan atas keselamatan karyawan dijamin dalam pasal 9 "Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama".

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Suyadi (2002:91) adalah "menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan dapat berjalan lancar". Untuk menjabarkan jaminan tersebut, pemerintah kemudian mengeluarkan Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja No.1 Tahun 1970. Undang-undang ini memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang bekerja agar tempat dan peralatan produksi senantiasa berada dalam keadaan selamat dan aman bagi mereka.

Penjelasan-penjelasan mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa

pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para tenaga kerja untuk memperoleh hak jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan, yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu sendiri dan lingkungan pekerjaannya.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sholihah (2014: 16-17) Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap karyawan tenaga kerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan atau tenaga kerja.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan atau tenaga kerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Swasto (2011:107) adalah “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”.

Mathis dan Jackson (2003: 222) mengartikan keselamatan kerja sebagai suatu kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan. Kemudian Mathis dan Jackson (2003:245) menambahkan bahwa, keselamatan kerja

merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Lalu, menurut Suma'mur (2009:104) mengartikan keselamatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Dengan demikian, keselamatan kerja adalah upaya dari suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat membahayakan keselamatan karyawan saat bekerja.

b. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Swasto (2011:108) tujuan diadakannya keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

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

Dari beberapa tujuan yang telah disebutkan, menunjukkan bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Kecelakaan kerja tidak hanya menghambat produktivitas perusahaan namun juga dapat merugikan keselamatan hidup karyawan itu sendiri.

c. Syarat-Syarat Keselamatan Kerja

Berdasarkan Undang-undang yang sudah ditetapkan pada pasal 3 No.1 tahun 1970 yang berisi tentang keselamatan kerja, syarat-syarat keselamatan kerja ialah (Silalahi 1995:217-218):

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran dan kejadian-kejadian lain berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul dan menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin cuaca, sinar dan radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi, dan penularan.
9. Memperoleh penerapan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik.
12. Memelihara kesehatan dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan, menyempurnakan pengamanan pada kerja yang bahaya kecelakaan menjadi bertambah tinggi.

d. Faktor-faktor Keselamatan kerja

Menurut Swasto (2011:108), faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi tempat kerja yang tidak aman
 - a) *Layout* pabrik

Merupakan cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.

b) Sistem penerangan

Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.

c) Kondisi peralatan yang ada

Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.

2) Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan

a) Kebiasaan keamanan peralatan

Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.

b) Penggunaan pelindung diri

Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja

c) Penggunaan prosedur kerja

Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.

3) Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

e. Kecelakaan Kerja

Menurut Sholihah (2014:31), kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Menurut UU No. 1 Tahun 1970, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia atau harta benda. Sholihah (2014:32-33) mengungkapkan, penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang tercantum dalam ILCI (*International Loss Control Institute*) *Loss Causation Model* yaitu penyebab langsung (*immediate causes*). Penyebab langsung atau kecelakaan adalah suatu keadaan yang biasanya bisa dilihat dan dirasakan langsung, yang dibagi menjadi dua kelompok yaitu *unsafe acts* dan *unsafe condition*. Dalam konsep *Modern Safety Management* istilah *unsafe acts* diganti dengan istilah *substandard practices*, kemudian *unsafe conditions* diganti dengan *substandard*

conditions. Berikut adalah pengelompokan dari *substandard practices* dan *substandard conditions*:

1. Tindakan-tindakan yang tidak aman (*Substandard Practices/ unsafe acts*) yaitu tingkah laku atau perbuatan yang akan menyebabkan kecelakaan, meliputi :
 - a) Mengoperasikan peralatan tanpa wewenang, gagal memberi peringatan dan gagal untuk mengamankan;
 - b) Bekerja dengan kecepatan yang salah, menyebabkan alat-alat keselamatan tidak berfungsi;
 - c) Menggunakan alat-alat yang rusak, memindahkan alat-alat keselamatan, menggunakan alat dengan cara yang salah dan kegagalan memakai alat pelindung secara benar;
 - d) Membongkar, menempatkan, mengambil posisi dan mengangkat dengan cara yang salah;
 - e) Memperbaiki peralatan yang sedang hidup, bersenda gurau di tempat kerja dan mabuk karena minuman beralkohol atau obat keras.
2. Kondisi-kondisi yang tidak aman (*substandard condition/ unsafe condition*) yaitu keadaan yang akan menyebabkan kecelakaan. Kondisi-kondisi yang tidak aman berupa:
 - a) Peralatan pengaman yang tidak memadai atau tidak memenuhi syarat, bahan, dan peralatan rusak serta terlalu sempit;
 - b) Sistem-sistem tanda peringatan yang kurang memadai, bahaya-bahaya kebakaran dan ledakan serta tata letak (*housekeeping*) yang jelek;
 - c) Lingkungan berbahaya/beracun, seperti gas, debu, asap, uap dan lain-lain.
 - d) Bising, paparan radiasi dan ventilasi serta penerangan yang kurang.

3. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Moenir (2006:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”. Menurut Mondy dan Noe (2005:360), “Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja

melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”.

Menurut Silalahi dan Rumondang (2000:139) menyatakan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya”. Pada saat bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Menurut Notoatmodjo (2011:202) Hakikat kesehatan kerja mencakup dua hal yaitu :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya. Tenaga kerja disini mencakup antara lain: buruh atau karyawan, petani, nelayan, pekerja-pekerja sector non-formal, karyawan negeri, dan sebagainya.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan kepada meningkatnya efisiensi dan produktivitas.

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari keadaan fisik dan lingkungan yang tidak mendukung. Menurut Manullang (1990:87) tujuan kesehatan sebagai berikut :

1. Memelihara dan meningkatkan kondisi kesehatan karyawan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Melindungi dan mencegah karyawan dari gangguan kesehatan yang dikarenakan keadaan lingkungan kerja.

3. Menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

c. Indikator Kesehatan Kerja

Terdapat 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang (2006, dalam Hediando, 2014:4) yaitu :

1. Lingkungan secara medis
 Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
 - (a) Kebersihan lingkungan kerja.
 - (b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
 - (c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
 Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fraser (1985:43), kepuasan kerja, atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja, merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Bagi karyawan, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2013:113) menyatakan bahwa kepuasan kerja

merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Handoko (2001:193) menjelaskan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dharma (1996:125) menyebut kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Teori-Teori Kepuasan kerja

Kepuasan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Teori Kepuasan menurut Wesley dan Yukl (1997 dalam As'ad, 2003:105) dapat diterangkan menurut tiga macam teori, yaitu :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jadi, apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, hal itu disebut sebagai *Discrepancy*, tetapi merupakan *Discrepancy* yang positif.
2. Teori keadilan (*Equity Theory*)
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi,

khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori dua faktor (*Two factors Theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok. Yaitu *satisfies* atau motivator *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh pekerjaan dan promosi. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Oleh karenanya, karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan memiliki arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Teori motivasi-hygiene dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Dalam keyakinan bahwa hubungan seorang individu pada kerjanya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja ini dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu (Robbins, 1996:202). Herzberg menyelidiki pertanyaan, “Apa yang diinginkan orang-orang dari pekerjaan mereka?” Ia meminta orang-orang untuk menguraikan, secara rinci, situasi-situasi dimana mereka merasa luar biasa baik atau buruk mengenai pekerjaan mereka. Respons-respons ini ditabelkan dan dikategorikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pekerjaan seperti dilaporkan dalam 12 penyelidikan yang dilakukan oleh Herzberg digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Faktor Hygiene	Faktor Motivator
<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan dan Administrasi perusahaan • Penyeliaan • Hubungan dengan penyelia • Kondisi Kerja • Gaji • Hubungan dengan rekan sekerja • Hidup pribadi • Hubungan dengan bawahan • Status • Keamanan Pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi • Pengakuan • Pekerjaan itu sendiri • Tanggungjawab • Kemajuan • Pertumbuhan
<i>Dissatisfies</i>	<i>Satisfies</i>

Gambar 2.1 Faktor-faktor Kepuasan dan ketidakpuasan kerja

Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan menurut Herzberg adalah yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yaitu dengan prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggungjawab (*responsibility*), dan pertumbuhan (*growth*). Namun perlu dipahami, apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka tidak akan selalu menimbulkan ketidakpuasan, tetapi mereka akan selalu bersatu untuk memenuhinya.

Selanjutnya faktor penyebab ketidakpuasan kerja ialah, *Money* (upah), kondisi kerja (*working condition*), keamanan pekerjaan (*job security*), hubungan dengan rekan kerja (*relationship with peers*), hubungan dengan penyelia (*relationship with supervisor*), hubungan dengan bawahan, status (*status*), hidup pribadi (*personal life*) serta kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*). Menurut Herzberg, gaji dan tunjangan relatif kecil mempengaruhi prestasi kerja seseorang, namun kebijaksanaan organisasi secara keseluruhan mempengaruhi motif karyawan untuk berprestasi atau tidak. (Robbins, 1996:202)

Faktor *Hygiene* adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja.

Faktor *Hygiene* adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Dalam konteks penelitian ini maka variabel kepuasan kerja difokuskan menggunakan 2 indikator yang diadopsi dari faktor *Hygiene* milik Herzberg yakni kondisi pekerjaan (*working condition*) dan keamanan pekerjaan (*job security*).

5. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 1994 dalam Putrianti, 2014:30). Sedangkan menurut Sudiro (2011:152), “perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2002:2) sebagai berikut: “*Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.”

Pada setiap perusahaan, karyawan dapat keluar dari waktu ke waktu. Mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari *turnover*.

Model konseptual dan model empiris tentang *Turnover Intention* memberikan dukungan kuat terhadap proposisi yang menyatakan bahwa intensi perilaku membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (*actual behavior*) (Lee & Mowday 1987, O'Relly & Cadwell 1981 dalam Pare dan Tremblay, 2001:1).

Turnover Intention (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar dan meninggalkan organisasi, lalu mencari pekerjaan di tempat lain.

b. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Turnover Intention dapat dibedakan menjadi dua yaitu perilaku berpindah kerja secara sukarela (*voluntary turnover*) dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* dibagi dalam dua kelompok, yaitu dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. Menurut Indriantoro dan Suwandi (2003:2), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1. *Voluntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan dengan alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :
 - a) *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari).
Hal ini dikarenakan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.
 - b) *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari)
Hal ini dikarenakan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal dirumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

c. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Staw (1991:169) dampak dari *Turnover Intention* adalah:

1. *Selection and recruiting cost*
Salah satu dampak dari *Turnover Intention* adalah biaya seleksi dan rekrutmen. Biaya inilah yang akan menjadi beban bagi perusahaan.
2. *Training and development cost*
Menyangkut biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru. Pelatihan dan pengembangan juga memerlukan biaya yang cukup besar.
3. *Operational disruption*
Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Dalam hal ini, selama berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan.

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Simamora (2004:626) menyebutkan ada tiga indikator yang

mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu :

- 1) *Intention to quit* (niat untuk keluar)
Adanya minat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan harapan akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
- 2) *Job search* (pencarian pekerjaan)
Karyawan membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari yang sekarang dan perasaan tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja pada organisasi sekarang.

3) *Thinking to quit* (memikirkan untuk keluar)

Karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja pada organisasi lain dengan harapan karirnya dapat berkembang di tempat tersebut dan kemungkinan karyawan pindah kerja pada waktu yang akan datang.

C. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Adapun menurut Kuswadi (2005:13), kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Salah satu aspek yang berkaitan dalam penelitian ini adalah keamanan karyawan saat bekerja.

Keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan, dibuktikan dengan penelitian milik Wardana (2014) yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dalam (Mangkunegara, 2013:95) salah satu teori Hirarki Kebutuhan Maslow yakni kebutuhan akan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Adapun teori Motivasi-Hygiene milik Herzberg menyatakan salah satu faktor ketidakpuasan karyawan adalah *job security* (keamanan pekerjaan). Apabila penerapan keamanan pekerjaan tidak baik, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Dapat disimpulkan hubungan antara Keselamatan Kerja dengan Kepuasan kerja Karyawan dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mondy (2008:82) “Kesehatan Kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.” Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja menghindarkan karyawan dari penyakit atau gangguan kesehatan yang dapat mengganggu pekerjaan.

Penerapan kesehatan kerja di tempat kerja menurut Manullang (2006, dalam Hediando, 2014:4) diindikasikan pertama dari lingkungan secara medis seperti kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan sistem pembuangan limbah. Kedua, lingkungan kesehatan tenaga kerja seperti penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi. Ketiga, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja seperti jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

Kepuasan kerja menurut Winardi (2004:216) adalah sikap yang dimiliki oleh individu sehubungan dengan pekerjaannya dimana sikap ini timbul akibat dari persepsi individu terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. Dalam

penelitian ini penerapan kesehatan kerja termasuk faktor lingkungan kerja yakni kondisi kerja. Kesehatan kerja yang diterapkan pada sebuah perusahaan bertujuan untuk menjamin kesehatan karyawannya. Keterkaitan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2014). Hasil penelitian Wardana menyatakan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan, hubungan antara Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₂: Diduga Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pemeliharaan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja produktif guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu cara perusahaan dalam memelihara karyawan adalah dengan menerapkan Keselamatan kerja di tempat kerja.

Adapun Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah:

“perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.”

Karyawan yang merasa aman dan terlindungi akan merasa betah saat bekerja. Sehingga keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*) akan berkurang disebabkan rasa nyaman dan percaya karyawan terhadap perlindungan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin baik penerapan Keselamatan Kerja dalam suatu perusahaan, maka tingkat *Turnover Intention* karyawannya akan semakin rendah. Hubungan antara Keselamatan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Diduga Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

4. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kesehatan Kerja merupakan salah satu usaha perusahaan untuk memelihara karyawannya agar tetap sehat. Menurut Sofyandi (2008:181), keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan, sehingga perlu selalu diupayakan untuk menjaga dan memelihara karyawan agar merasa betah, bertahan, dan melaksanakan tugas dengan baik.

Pemeliharaan karyawan (*employee maintenance*) harus diberi perhatian sungguh-sungguh, karena jika kurang diperhatikan maka dapat menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja, sikap, loyalitas, dan disiplin karyawan, serta terjadi peningkatan absensi dan pergantian (*turnover*), sehingga kurang menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan, karyawan yang merasa terjamin kesehatannya akan

menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan menurunkan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Semakin baik penerapan Kesehatan Kerja dalam suatu perusahaan, maka tingkat *Turnover Intention* karyawannya akan semakin rendah. Hubungan antara Kesehatan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₄: Diduga Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:77) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi". Adapun menurut Kuswadi (2005:13), kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Dapat disimpulkan dari kedua teori yang telah disebutkan, Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai sejauh mana perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan, apabila harapan itu tidak terpenuhi maka dapat menimbulkan ketidakpuasan. Karyawan yang tidak puas saat bekerja akan cenderung tidak betah dan berniat keluar dari perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Aleem (2014) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan karyawan dalam suatu organisasi, maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah. Hubungan antara Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Turnover Intention* Karyawan dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Diduga Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

D. Hubungan antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator

Keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan untuk memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga timbul rasa aman bagi karyawan pada saat melakukan produksi yaitu dimana karyawan harus berhubungan langsung dengan lingkungan mereka bekerja. Seperti yang diungkapkan Rachmawati (2008:147), diabaikannya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat menimbulkan sikap acuh tak acuh sehingga dapat menurunkan produktifitas kerja,kenyamanan,serta keamanan dalam bekerja.

Setiap Perusahaan pasti menginginkan para pekerjanya mencapai kepuasan kerja. Banyak hal yang dilakukan perusahaan membuat pekerja mencapai kepuasan kerja dengan perlindungan pada saat bekerja, pekerja dapat bekerja dengan konsentrasi tanpa harus takut, sehingga mereka nyaman akan lingkungan kerja, dan mereka akan puas akan kerja. Akan

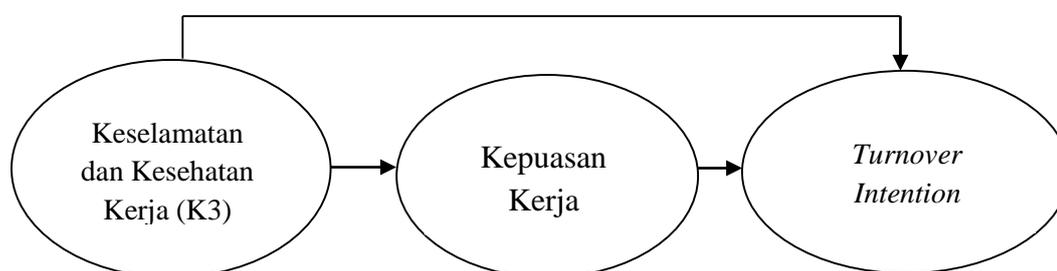
tetapi upaya yang dilakukan setiap pekerja berbeda-beda, dikarenakan mereka memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pekerja yang memiliki persepsi bahwa mereka akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja bila menjalankan aturan K3 perusahaan, tentu ia akan dapat bekerja optimal dan mencapai kepuasan kerja tinggi. Sebaliknya pekerja tidak merasa aman dan nyaman dalam bekerja bila tidak menjalankan aturan K3 yang telah ditetapkan perusahaan, maka ia tidak dapat bekerja secara optimal bahkan kepuasan kerja akan rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwa perusahaan yang mengabaikan keselamatan dan kesehatan karyawannya akan menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja, akibat ketidakpuasan tersebut maka timbulah keinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*).

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep yaitu suatu gambaran mengenai penelitian ini, dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap *Turnover Intention* dan Kepuasan kerja karyawan. Model konsep menjelaskan tentang teori-teori yang dipakai dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

Menurut Nazir (2003:123) konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. Oleh sebab itu, penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep yang ditunjukkan sebagai berikut :



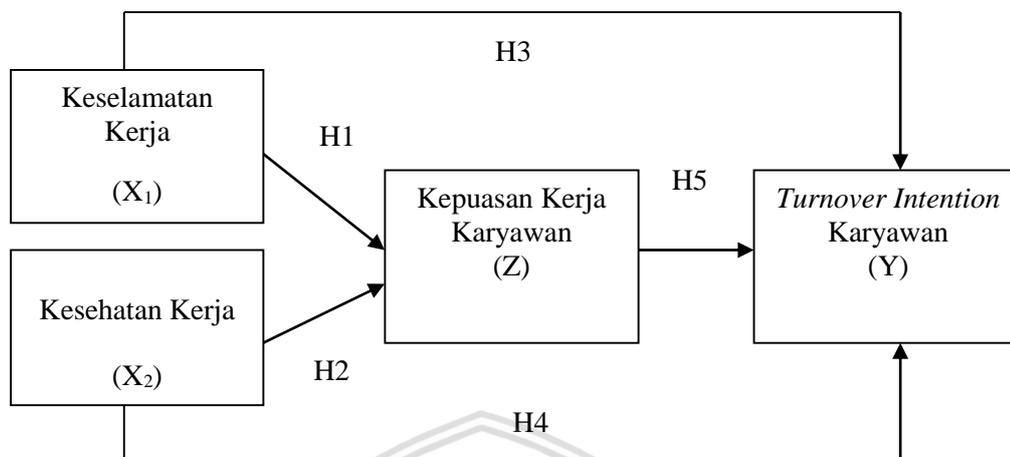
Gambar 2.2 Model Konsep

(Sumber: Tinjauan Teoritis, 2017)

Gambar tersebut menggambarkan adanya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis sebaiknya dirumuskan dalam bentuk yang sederhana, digunakan variabel-variabel yang tegas dan berbentuk sedemikian rupa sehingga kebenarannya dapat diuji oleh peneliti lain menurut Sugiyono (2004:51) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan”



Gambar 2.3 Model Hipotesis

(Sumber : Tinjauan Teoritis, 2017)

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

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan Kesehatan kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)
4. Diduga ada pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)
5. Diduga ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini digunakan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lain. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:5), penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan mengambil sampel dari satu populasi, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2), *Turnover Intention* Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih menjadi tempat penelitian adalah PT Mulia Mekanikal Elektrikal yang beralamat di Perumahan Griyashanta Blok H-112, Kelurahan Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Alasan pemilihan lokasi penelitian adalah karena PT Mulia Mekanikal Elektrikal (MME) menganggap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting diterapkan bagi karyawan perusahaan selain itu terjadinya resiko

kecelakaan hampir setiap hari dapat ditemui oleh karyawan PT Mulia Mekanikal Elektrikal khususnya bagian teknik, karena bersinggungan dengan listrik tegangan rendah maupun tinggi. Untuk itu penerapan K3 sangat penting dilakukan.

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

1. Konsep

Menurut Martono (2011:41), “Konsep menunjuk pada istilah definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian”. Umumnya konsep dibuat dan dihasilkan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu. Konsep pada penelitian ini adalah :

a) Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) adalah satu cara perusahaan untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau kecelakaan dalam melaksanakan kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat..

b) Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan yaitu penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan

c) Konsep *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari satu perusahaan/ organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/ organisasi lainnya dengan alasan tertentu.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2010:38), variabel penelitian merupakan suatu nilai, dan akibat yang berasal dari sifat atau aspek seseorang maupun obyek yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya. Adapun menurut Munawaroh (2012:68) “variabel merupakan gejala yang menjadi fokus dalam penelitian.” Berdasarkan teori yang telah disebutkan, variabel yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

a) Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2009:39) “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel atau menjadi penyebab bagi variabel terkait”, pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas adalah Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2).

b) Variabel mediator (*Intervening Variabel*)

Menurut Sugiyono (2009:39) “variabel mediator adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen”. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Z).

c) Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Munawaroh (2012:68), “Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas)”. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa variabel terikatnya adalah *Turnover Intention* Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:69), definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini dimaksud untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu dibutuhkan variabel yang mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Variabel bebas terdiri dari :

1. Keselamatan Kerja (X_1)

Keselamatan kerja merupakan upaya dalam menerapkan kondisi dan tindakan kerja yang aman. Indikator dalam variabel Keselamatan Kerja adalah:

1) Kondisi Tempat Kerja, dengan item:

- (a) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
- (b) Kondisi peralatan kerja
- (c) Kondisi penerangan yang bagus

2) Tindak perbuatan, dengan item:

- (a) Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- (b) Penggunaan prosedur keselamatan kerja

3) Suasana kejiwaan karyawan, dengan item:

- (a) Keadaan jiwa yang merasa aman saat bekerja
- (b) Keadaan jiwa yang tidak tertekan saat bekerja

2. Kesehatan Kerja (X_2)

Kesehatan kerja merupakan upaya menciptakan kondisi karyawan yang sehat berdasarkan lingkungan tempat kerja. Indikator dalam variabel Kesehatan Kerja adalah :

- 1) Lingkungan secara medis, dengan item:
 - (a) Lingkungan kerja yang tidak berantakan
 - (b) Lingkungan kerja terasa nyaman.
 - (c) Sirkulasi udara di tempat kerja lancar
 - (d) Sistem pembuangan limbah elektronik tidak mengganggu lingkungan sekitar
- 2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja, dengan item:
 - (a) penyediaan air bersih dan
 - (b) sarana kamar mandi
- 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, dengan item:
 - (a) Jaminan Pelayanan Kesehatan (BPJS Kesehatan)
 - (b) Jaminan Pelayanan Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan)

3. Variabel Mediator yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Indikator dalam variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah:

- 1) Kepuasan akan kondisi kerja, dengan item:
 - (a) Kepuasan karyawan dengan kondisi lingkungan kerja

- (b) Kepuasan terhadap sirkulasi udara di dalam ruangan kerja
- (c) Kepuasan terhadap jaminan pelayanan kesehatan (BPJS Kesehatan) yang diberikan oleh perusahaan
- (d) Kepuasan terhadap jaminan pelayanan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang diberikan oleh perusahaan
- (e) Kepuasan terhadap sistem sanitasi (sarana air bersih dan kamar mandi) di perusahaan.

2) Kepuasan akan keamanan pekerjaan, dengan item:

- (a) Kepuasan terhadap kondisi peralatan kerja beserta kelengkapannya
- (b) Kepuasan terhadap Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan saat bekerja
- (c) Kepuasan terhadap prosedur keselamatan yang diterapkan perusahaan

4. Variabel terikat yaitu *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Indikator dalam variabel *Turnover Intention* Karyawan adalah:

- 1) *Intention to quit* (niat untuk keluar)
- 2) *Job search* (pencarian kerja)
- 3) *Thinking to quit* (berpikir untuk keluar)

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sumber: (Swasto, 2011:108)	Keselamatan Kerja (X ₁)	1. Kondisi tempat kerja	1. Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya yang telah diperhitungkan keamanannya. 2. Kondisi peralatan kerja yang sudah sesuai standar K3 3. Kondisi penerangan yang bagus di tempat kerja
		2. Tindakan perbuatan	1. Penggunaan Alat Pelindung Diri 2. Penggunaan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan
		3. Suasana kejiwaan karyawan	1. Keadaan jiwa yang merasa aman saat bekerja 2. Keadaan jiwa yang tidak tertekan saat bekerja
Sumber: (Manullang dalam Hedianto, 2014:4)	Kesehatan Kerja (X ₂)	1. Lingkungan kerja secara medis	1. Lingkungan tempat kerja tidak berantakan 2. Lingkungan tempat kerja terasa nyaman 3. Sirkulasi udara di tempat kerja lancar 4. Sistem pembuangan limbah elektronik tidak mengganggu lingkungan sekitar
		2. Sarana kesehatan tenaga kerja	1. Perusahaan menyediakan air bersih 2. Perusahaan menyediakan sarana kamar mandi yang bersih
		3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	1. Perusahaan memberikan Jaminan pelayanan kesehatan (BPJS Kesehatan) yang layak 2. Perusahaan memberikan Jaminan pelayanan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang layak
Kepuasan Kerja Sumber: (Herzberg dalam Robbins,	Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	1. Kepuasan akan kondisi kerja	1. Kepuasan akan kondisi lingkungan kerja 2. Kepuasan terhadap sirkulasi udara di dalam ruangan kerja 3. Kepuasan terhadap jaminan pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan 4. Kepuasan terhadap jaminan pelayanan tenaga kerja yang diberikan perusahaan

Dilanjutkan ...

Lanjutan

1996:202)			5. kepuasan terhadap sistem sanitasi (sarana air bersih dan kamar mandi) di perusahaan.
		2. Kepuasan akan keamanan pekerjaan	1. Kepuasan terhadap kondisi peralatan kerja beserta kelengkapannya 2. Perasaan aman saat menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) ketika bekerja 3. Kepuasan terhadap prosedur Keselamatan Kerja perusahaan
<i>Turnover Intention</i> Sumber: (Simamora, 2004:626)	<i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	1. <i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	1. Adanya niat individu untuk keluar dari pekerjaannya 2. Adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan
		2. <i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)	1. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik 2. Membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang
		3. <i>Thinking to quit</i> (berfikir untuk keluar)	1. Memiliki keinginan untuk pindah kerja pada organisasi lain dengan harapan dapat mengembangkan karier

(Sumber: Tinjauan Pustaka, 2017)

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran *Likert*. Menurut Sugiyono (2016:134), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Suatu penelitian yang menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat

diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat *item* instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :

Tabel 3.2 Kriteria dan Skor Penelitian untuk Pengukuran Jawaban dengan menggunakan Skala Likert

No	Jawaban Responden	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	ST	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat tidak setuju	STS	1

(Sumber: Sugiyono, 2016:134)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Nazir dalam Riduwan dan Kuncoro (2008:37) mengatakan bahwa, “Populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya.” Sedangkan Nawawi dalam Riduwan dan Kuncoro (2008:38) menyebutkan bahwa, “populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah disebutkan dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek/ subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan dan Kuncoro, 2008:38). Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan PT Mulia Mekanikal Elektrikal khususnya bagian Teknik yang berjumlah 71 orang.

2. Sampel

Menurut Siregar (2013:30) “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menemukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Berdasarkan jumlah populasi yang akan diteliti yaitu karyawan bagian teknik dengan jumlah 71 karyawan, maka pada penelitian ini penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *Nonprobability Sampling Design* yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*. menurut Sugiyono (2010:218), *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2010:218), adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan populasi dikarenakan bagian teknik adalah bagian paling penting dan berhubungan langsung dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Bagian	Sub Bagian	Jumlah Sampel
1.	Bagian Teknik	K3 Listrik	1
		Penanggung jawab Teknik	2
		Koordinator Instalasi Listrik	15
		Teknisi	53
Jumlah			71

(Sumber: Data Sekunder Diolah, 2018)

1. Sumber Data

Data dari penelitian ini diambil dari dua sumber yaitu :

a) Data Primer

“Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data” (Narimawati, 2008:98)

Berdasarkan pengertian data primer yang telah disebutkan, data primer dalam penelitian didapat melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada karyawan bagian teknik PT. Mulia Mekanikal Elektrikal.

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2008:402) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan

penelitian ini, dapat berupa latar belakang perusahaan, struktur organisasi, jumlah data karyawan, *job desk stakeholder*, dll.

2. Metode Pengumpulan Data

a) Menyebarkan kuesioner

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian teknik PT Mulia ME yang bertujuan untuk mendapatkan data berupa jawaban dari responden.

b) Dokumentasi

Mempelajari dan memahami atau membaca data-data dan dokumen-dokumen yang diperoleh dari PT Mulia ME tempat peneliti melakukan penelitian.

3. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner (Angket)

Menurut Mardalis (2014:67), kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti”

b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274), “Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat dan sebagainya”. Metode dokumentasi

dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen dan data lain yang bisa menunjang kelengkapan penelitian ini.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2010:267) adalah :

“ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis *item* yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada *item* yang tidak memenuhi syarat, maka *item* tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2010:134) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah valid,
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product* adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya sampel

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan untuk *item* pertanyaan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan untuk *item* pertanyaan variabel Y

(Sumber: Sugiyono, 2010:183)

2. Hasil Uji Validitas

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja	X1.1	0.755	0.234	Valid
	X1.2	0.700	0.234	Valid
	X1.3	0.660	0.234	Valid
	X1.4	0.757	0.234	Valid
	X1.5	0.658	0.234	Valid
	X1.6	0.724	0.234	Valid
	X1.7	0.654	0.234	Valid
Kesehatan Kerja	X2.1	0.704	0.234	Valid
	X2.2	0.791	0.234	Valid
	X2.3	0.701	0.234	Valid
	X2.4	0.738	0.234	Valid
	X2.5	0.839	0.234	Valid
	X2.6	0.672	0.234	Valid
	X2.7	0.744	0.234	Valid
	X2.8	0.782	0.234	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0.730	0.234	Valid
	Z.2	0.881	0.234	Valid
	Z.3	0.741	0.234	Valid
	Z.4	0.756	0.234	Valid
	Z.5	0.768	0.234	Valid
	Z.6	0.684	0.234	Valid
	Z.7	0.681	0.234	Valid
	Z.8	0.790	0.234	Valid
<i>Turnover Intention</i> Karyawan	Y.1	0.720	0.234	Valid
	Y.2	0.833	0.234	Valid
	Y.3	0.808	0.234	Valid
	Y.4	0.810	0.234	Valid
	Y.5	0.790	0.234	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan tabel yang tertera (Tabel 3.4) dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dan *Turnover Intention* Karyawan (Y) sudah valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* $> r_{\text{tabel}(0,05;71)} = 0,234$ sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221), “reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Sedangkan menurut Ancok dalam Singarimbun (2006:140), “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Reliabilitas penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_n = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

σb^2 = jumlah varians butir

σt^2 = varians total

(Sumber: Arikunto, 2006:196)

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu *item* atau variabel reliabel atau tidak adalah nilai *alpha cronbach*. Jika nilai *alpha cronbach* lebih

besar dari 0,6 maka *item* pernyataan tersebut dikatakan reliabel dan begitu pula sebaliknya, jika nilai *alpha cronbach* kurang dari 0,6 maka *item* pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,826	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,887	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,892	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,850	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 3.5) dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk keempat variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147), “Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya”. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan tentang karakteristik lokasi penelitian serta menyusun tabel distribusi frekuensi dengan

menggunakan data dari kuisioner yang telah diperoleh dari responden. Kemudian akan diperoleh skor, frekuensi, presentase, serta *mean* dari jawaban responden dari masing – masing *item* variabel.

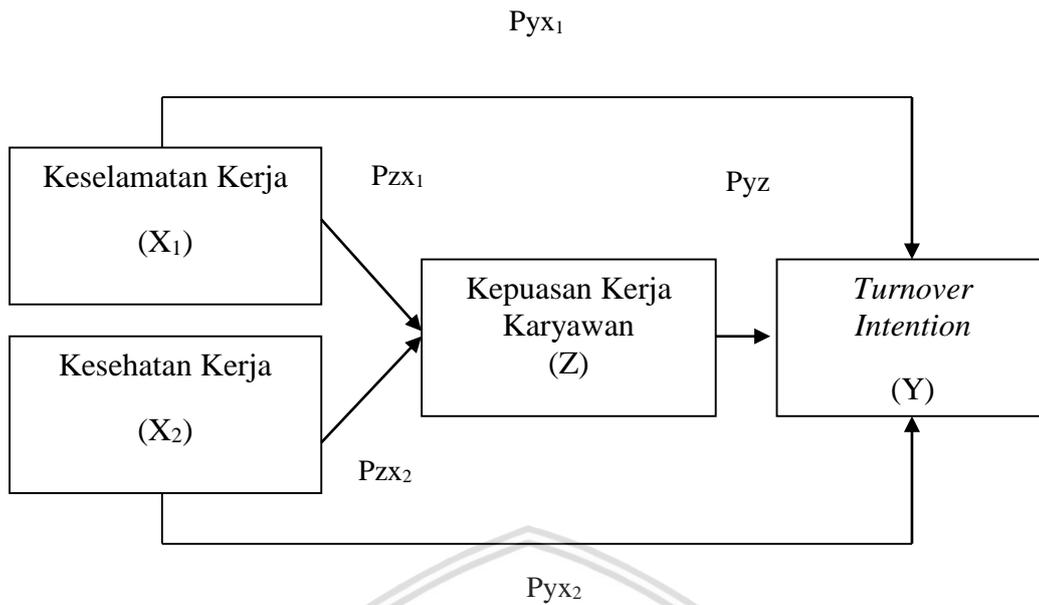
2. Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial dapat dikatakan sebagai metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan pengaplikasiannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:2) model *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (Endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat atau “*a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variabels*”.

Analisis jalur penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Analisis Path

Keterangan :

- P_{ZX₁} = Hubungan X₁ dengan Z
- P_{ZX₂} = Hubungan X₂ dengan Z
- P_{YX₁} = Hubungan Y dengan X₁
- P_{YX₂} = Hubungan Y dengan X₂
- P_{YZ} = Hubungan Y dengan Z

b. Uji t

Menurut Sugiyono (2008:244), “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Sumber: Sugiyono (2008:244)

Dimana :

b = parameter estimasi dari X₁

Sb = standar error dari X₁

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikan $t < 0,05$ maka hipotesis nol ditolak.
- b. Jika signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis nol diterima



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Seiring dengan semakin berkembangnya perusahaan yang bergerak dalam jasa konstruksi listrik baik listrik tegangan rendah, tegangan menengah maupun sambungan rumah dan instalasi listrik, PT. Mulia Mekanikal Elektrikal berdiri pada tanggal 12 Mei 2014 yang disahkan oleh Eko Cahyono, SH yang dibuktikan dengan Akta Pendirian No. 8 tanggal 12 Mei 2014 yang berkedudukan di Perumahan Griya Shanta Blok H-112, Kelurahan Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Pada awal berdirinya, pendirian PT. Mulia Mekanikal Elektrikal memiliki tujuan utama untuk menjalankan usaha sebagai Pemborong/Kontraktor berbagai bangunan yang bertindak sebagai instalator listrik, air, telepon dan pekerjaan mekanikal, elektrikal, dan teknikal. Selain itu, PT. Mulia Mekanikal Elektrikal juga menjalankan perdagangan umum dan sebagainya yang terinci dalam Akta Pendirian. Sejak berdirinya hingga dengan saat ini, PT Mulia Mekanikal Elektrikal telah banyak mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan ketenagalistrikan baik dari Instansi Pemerintah, BUMN, BUMD maupun swasta, mulai dari Gardu Trafo Tiang (GTT), Jaringan Listrik Tegangan Menengah (JTM), Jaringan Listrik Tegangan

Rendah (JTR) dan Sambungan Rumah (SR). Untuk kurun waktu saat ini, mitra kerja terbesar yang dimiliki oleh PT Mulia Mekanikal Elektrikal adalah PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur. Sebagian besar proyek pendistribusian listrik milik PT PLN di seluruh provinsi Jawa Timur dikerjakan oleh PT Mulia Mekanikal Elektrikal.

2. Profil Perusahaan

Sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa konstruksi terbesar di Malang, PT Mulia Mekanikal Elektrikal merupakan salah satu vendor yang jasa konstruksinya sering digunakan oleh PT PLN (Persero) Area Malang. Selain pengerjaan instalasi listrik, PT Mulia ME juga mampu menangani instalasi air, telepon maupun pengerjaan teknikal bangunan lainnya. Berikut profil singkat PT Mulia ME:

Tabel 4.1 Profil Perusahaan

1.	Nama PT	:	PT. Mulia Mekanikal Elektrikal
2.	Status PT	:	Kantor Pusat
3.	Alamat PT	:	Perum Griya Shanta Blok H-112 Malang - Jawa Timur
	No. Telepon	:	0341-406495
	No. Faksimili	:	0341-485260
	Alamat E-mail	:	pt.mulia.me@gmail.com
4	Alamat Kantor Pusat	:	Perum Griya Shanta Blok H-112 Malang - Jawa Timur
	No. Telepon	:	0341-406495
	No. Faksimili	:	0341-485260
	Alamat E-mail	:	pt.mulia.me@gmail.com

3. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi Perusahaan

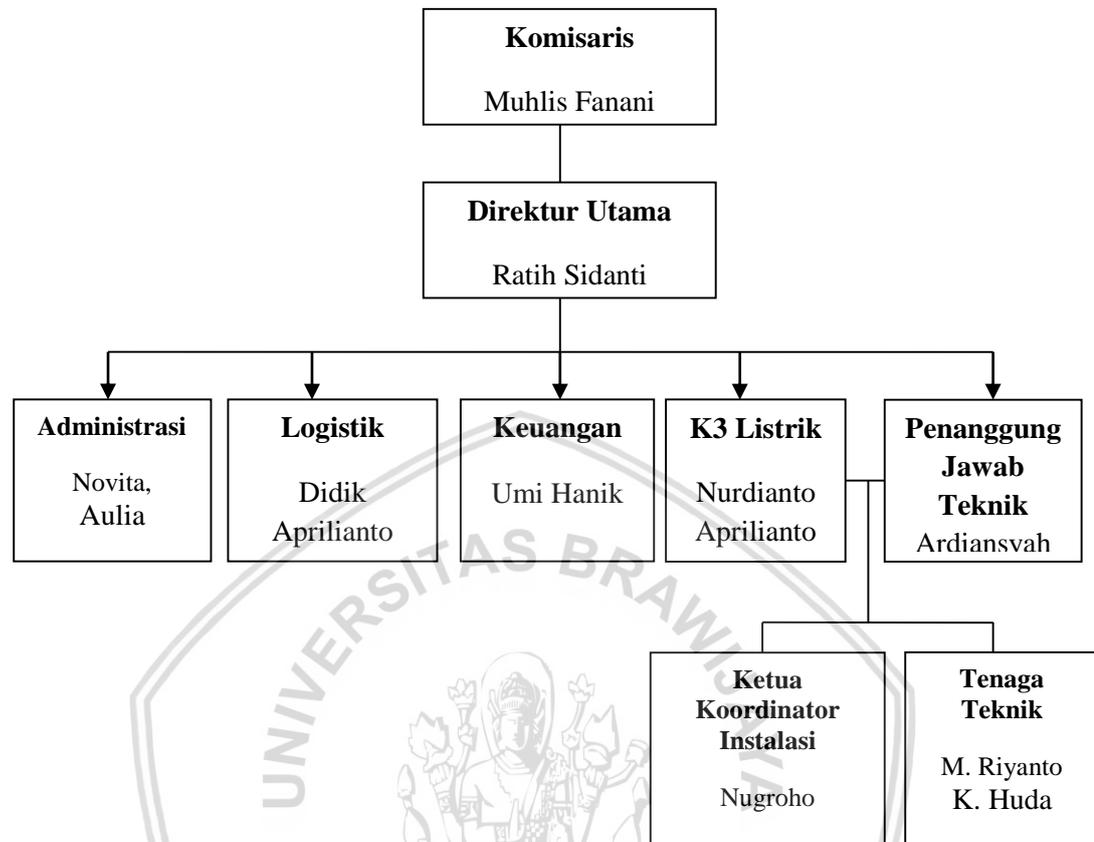
Visi PT. Mulia Mekanikal Elektrikal adalah menjadi perusahaan yang kompeten terutama dalam bidang ketenagalistrikan baik dalam skala lokal, regional maupun nasional dan memiliki daya saing dengan perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama.

b) Misi Perusahaan

Untuk mencapai visi tersebut, PT Mulia ME bertekad untuk mengembangkan potensi diri dengan mengikuti berbagai lelang pekerjaan, seminar, lokakarya dan sebagainya yang dapat menunjang kemampuannya. Selain hal-hal tersebut, PT Mulia ME juga bertekad untuk selalu mengembangkan diri dengan memiliki karyawan yang memiliki kemampuan serta keahlian yang patut untuk dipertimbangkan dengan mengikut sertakan mereka dalam segala pelatihan dan sertifikasi. PT Mulia ME juga mengutamakan kepuasan pelanggan yang memberikan kepercayaan kepada mereka untuk mengerjakan seluruh pekerjaan kelistrikannya.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena mencerminkan garis wewenang dan tanggung jawab. Berikut bagan struktur organisasi PT Mulia Mekanikal Elektrikal:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Mulia ME

(Sumber: Data Sekunder diolah, 2018)

Berdasarkan struktur organisasi di PT Mulia Mekanikal Elektrikal diatas, tugas dan wewenang masing-masing bagian, yaitu:

b. Komisaris

- 1) Memberikan pengarahan dan nasehat kepada direksi dalam menjalankan tugasnya
- 2) Melakukan pengawasan atas kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaan
- 3) Mengevaluasi rencana kerja dan anggaran perusahaan serta mengikuti perkembangan perusahaan

b. Direktur Utama

- 1) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- 2) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- 3) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- 4) Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- 5) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

c. Logistik

- 1) Melakukan pengadaan barang/jasa yang diperlukan para unit kerja lain untuk mendukung operasional perusahaan
- 2) Melakukan analisa kebutuhan pengadaan barang/jasa yang diminta para unit kerja lainnya
- 3) Menyelenggarakan fungsi kerumahtanggaan yang meliputi perencanaan, pemeliharaan, perawatan untuk menjaga operasional perusahaan agar selalu siap melayani *customer*
- 4) Menjamin semua sarana dan prasarana tersedia dan dapat digunakan dengan baik oleh unit kerja lain.

d. Keuangan

- 1) Pengawas operasional mengenai keuangan perusahaan



- 2) Memberi pertanggungjawaban dalam setiap kegiatan yang terkait urusan finansial
- 3) Menetapkan prosedur pelaksanaan secara rinci tentang keuangan seperti sistem upah karyawan
- 4) Menetapkan standart pekerjaan lapangan untuk memastikan dan menjamin tidak adanya kebocoran terkait penggunaan keuangan perusahaan

e. K3 Listrik

- 1) Menerapkan ketentuan prinsip-prinsip sistem manajemen mutu dan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan dalam lingkup pekerjaan
- 2) Melakukan komunikasi dan kerjasama di tempat kerja
- 3) Merencanakan/melaksanakan/ mengawasi pekerjaan instalasi pemanfaatan tenaga listrik semua daya
- 4) Merencanakan/melaksanakan/mengawasi pekerjaan instalasi distribusi tenaga listrik tegangan rendah dan tegangan menengah

f. Penanggung Jawab Teknik

- 1) Membuat rencana; jadwal pemeliharaan, rencana biaya, dan jumlah material yang diperlukan untuk pemeliharaan listrik dan kelengkapannya
- 2) Memonitoring parameter yang ada untuk mencegah gangguan yang timbul dan menjaga kerusakan yang lebih fatal

- 3) Bertanggung jawab dalam meningkatkan wawasan maupun pengetahuan dalam bidangnya kepada para teknisi
- g. Ketua Koordinator instalasi
- 1) Mengkoordinasi pembagian tugas kepada para teknisi dalam setiap operasi instalasi listrik, air, telepon
 - 2) Mengawasi jalannya operasi instalasi listrik, air, dan telepon
 - 3) Membuat laporan pertanggung jawaban dalam setiap operasi instalasi listrik kepada penanggung jawab teknik dan K3 Listrik.
- h. Administrasi
- 1) Melakukan filing/ rekap data meliputi surat domisili, surat bukti transaksi, surat-surat berharga perusahaan, Surat Perintah Kerja (SPK), dll.
 - 2) Melakukan tugas penerimaan telepon masuk maupun keluar
 - 3) Melakukan tugas untuk membuat berbagai surat yang dibutuhkan oleh perusahaan
 - 4) Bertugas melakukan penjadwalan yang bersifat universal, seperti janji temu direktur dengan mitra kerja, pelaksanaan jadwal kerja sesuai kontrak dengan instansi terkait, dll.

5. Manajemen Ketenagakerjaan Perusahaan

a. Jumlah Karyawan

Jumlah keseluruhan karyawan PT Mulia Mekanikal Elektrikal berjumlah 77 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan PT Mulia Mekanikal Elektrikal

No	Jabatan	Jumlah
1.	Komisaris	1
2.	Direktur	1
3.	Logistik	1
4.	Keuangan	1
5	K3 Listrik	1
6.	Penanggung Jawab Teknik	1
7.	Koordinator Instalasi Listrik	15
8	Administrasi	2
9	Teknisi	54
Jumlah		77

(Sumber: Data Sekunder diolah, 2018)

b. Pengaturan Jam Kerja

Pengaturan jam kerja di PT Mulia Mekanikal Elektrikal dimulai pukul 07.30 WIB - 16.30 WIB, istirahat pukul 11.30 WIB – 12.30 WIB. Diterapkan sistem 6 hari kerja yaitu pada hari Senin sampai Sabtu. Hari Minggu dan hari besar lainnya ditetapkan sebagai hari libur, kecuali ada proyek yang mendesak keadaan demikian dihitung sebagai lembur.

c. Sistem Gaji

Sistem pengupahan di PT Mulia Mekanikal Elektrikal di hitung setiap bulan. Jumlah gaji pokok yang diterima oleh masing-masing karyawan disesuaikan dengan UMK (Upah Minimum Kota) Malang yakni sebesar Rp 2.400.000. Namun, gaji pokok tersebut belum dihitung upah lembur. Upah lembur disesuaikan dengan jam kerja yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan dan jabatan lebih tinggi akan mendapat tambahan insentif diluar gaji pokok.

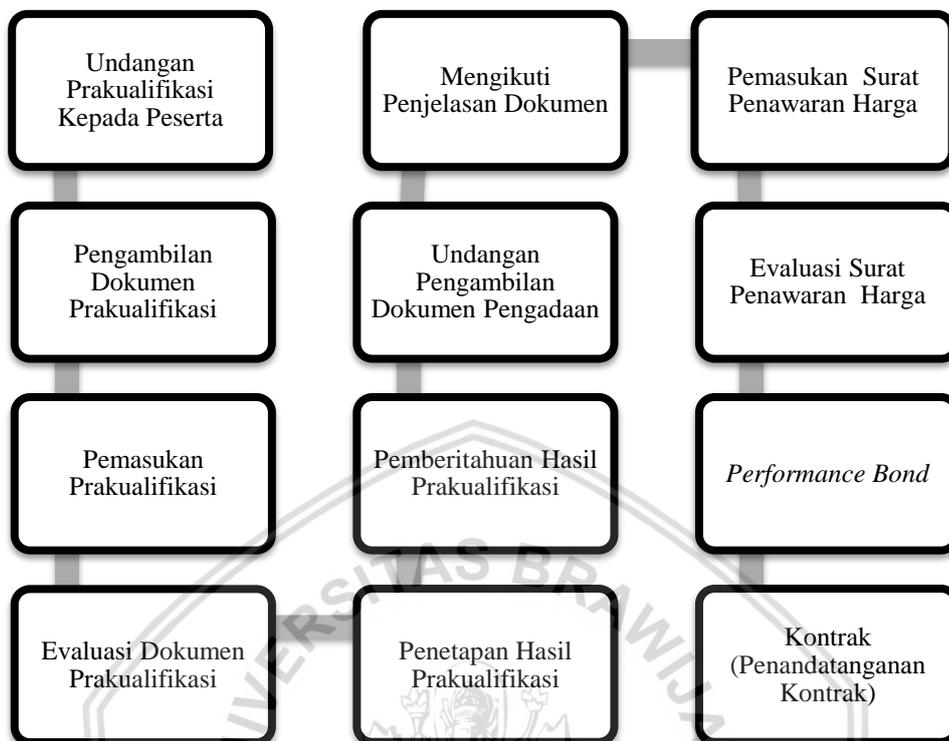
d. Fasilitas kerja

Bagi karyawan PT Mulia Mekanikal Elektrikal disediakan fasilitas berupa:

- (a) Kamar mandi
- (b) Dapur yang dilengkapi dengan *pantry*
- (c) Ruang sholat
- (d) AC
- (e) *Wifi*
- (f) Televisi dan komputer di beberapa ruangan
- (g) Gudang penyimpanan barang

6. Alur Proses Pengadaan Barang dan Jasa PT PLN (Persero)

Sebagian besar pendistribusian listrik oleh PT PLN (Persero) kepada seluruh masyarakat di seluruh Indonesia dilakukan oleh berbagai vendor di bidang jasa konstruksi listrik, salah satu yang sering bekerja sama dengan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur adalah PT Mulia Mekanikal Elektrikal. Berikut gambar alur pengambilan proyek PT PLN (Persero) pada saat pelelangan terbuka



Gambar 4.2 Alur Pengadaan Barang dan Jasa PT PLN (Persero)

(Sumber: Data Sekunder diolah, 2018)

B. Gambaran Umum Responden

Angket kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan PT Mulia Mekanikal Elektrikal sebanyak 71 individu. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dijelaskan gambaran umum responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	71	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	71	100%

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 71 orang atau 100% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian teknik PT Mulia Mekanikal Elektrikal seluruhnya berjenis kelamin laki – laki.

2. Gambaran responden berdasarkan usia

Gambaran responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 35 tahun	35	49%
35 - 50 tahun	30	43%
≥ 50 tahun	6	8%
Jumlah	71	100%

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20 – 35 tahun sebanyak 35 orang atau 49%, responden dengan rentang usia 35 – 50 tahun sebanyak 30 orang atau 43%, dan responden yang berusia diatas 50

sebanyak 6 orang atau 8%. Maka, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 20 – 35 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 49%.

3. Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/STM	30	42%
Diploma	36	51%
Sarjana	5	7%
Jumlah	71	100%

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 30 orang atau 42%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 36 orang atau 51%, dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 5 orang atau 7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan PT Mulia Mekanikal Elektrikal adalah Diploma, yaitu sebanyak 36 orang atau 51%.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan jawaban dari responden mengenai masing-masing *item* dengan menghitung jumlah skor 5 untuk SS (Sangat Setuju), 4 untuk S (Setuju), 3 untuk RR (Ragu-Ragu), 2 untuk TS (Tidak Setuju), 1 untuk STS (Sangat Tidak Setuju). Sebelum membahas deskripsi untuk skor jawaban responden terhadap penjelasan pada masing-masing variabel dengan kriteria penelitian rata-rata skor jawaban. Responden yang terdapat dalam penelitian berjumlah 71 orang responden, sedangkan variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 4 variabel dan masing-masing variabel memiliki indikator beserta *item*. Besarnya kelas interval dari skor skala Likert dihitung dengan rumus menurut Suprpto (2008:74), sebagai berikut:

$$\text{Besarnya Interval} = \frac{\text{Observasi terbesar} - \text{observasi terkecil}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

$$\begin{aligned} \text{Besarnya Interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Setelah diketahui besarnya interval maka dapat disimpulkan beberapa pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Nilai Rata-rata

No.	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1	1 – 1,8	Sangat tidak baik
2	1,8 – 2,6	Tidak baik
3	2,6 – 3,4	Sedang
4	3,4 – 4,2	Baik
5	≥ 4,2	Sangat baik

(Sumber: Suprpto, 2008)

Didukung dari perhitungan penentuan klasifikasi nilai *mean*, maka uraian tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi dari Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Data yang terkumpul melalui angket mengenai Keselamatan Kerja ditampilkan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	0	0.00	0	0.00	3	4.23	38	53.52	30	42.25	71	100	4.38
X1.2	0	0.00	0	0.00	2	2.82	40	56.34	29	40.85	71	100	4.38
X1.3	0	0.00	0	0.00	2	2.82	35	49.30	34	47.89	71	100	4.45
X1.4	0	0.00	0	0.00	5	7.04	29	40.85	37	52.11	71	100	4.45
X1.5	0	0.00	0	0.00	6	8.45	35	49.30	30	42.25	71	100	4.34
X1.6	0	0.00	0	0.00	3	4.23	32	45.07	36	50.70	71	100	4.46
X1.7	0	0.00	0	0.00	5	7.04	24	33.80	42	59.15	71	100	4.52
Keselamatan Kerja													4.43

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Keterangan:

X_{1.1}=Penyusunan mesin-mesin dan kelengkapannya di tempat kerja sudah diperhitungkan keamanannya

X_{1.2}= Kondisi peralatan kerja sudah sesuai standar K3

X_{1.3}= Kondisi penerangan di tempat kerja bagus

X_{1.4}= Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan sudah sesuai standar K3

X_{1.5}= Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan

X_{1.6}= Karyawan merasa aman bekerja ketika menggunakan Alat pelindung Diri (APD)

X_{1.7}= Karyawan merasa tidak tertekan saat bekerja

Berdasarkan Tabel 4.7 yang telah ditampilkan menunjukkan variabel Keselamatan Kerja dalam *item* penyusunan mesin-mesin dan kelengkapannya di tempat kerja sudah diperhitungkan keamanannya sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (4,23%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (53,52%) menyatakan setuju, 30 responden (42,25%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,38 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik merasa penyusunan mesin-mesin dan kelengkapan di tempat mereka bekerja sudah diperhitungkan keamanannya. *Item* kondisi peralatan kerja sudah sesuai standar K3 sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (2,82%) menyatakan ragu-ragu, 40 responden (56,34%) menyatakan setuju, 29 responden (40,85%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,38 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik merasa peralatan kerja yang mereka gunakan sudah memenuhi standar K3.

Item kondisi penerangan di tempat kerja bagus sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (2,82%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (49,30%) menyatakan setuju, 34 responden (47,89%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,45 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik merasa penerangan di tempat mereka bekerja sudah bagus. *Item* Alat Pelindung Diri yang

digunakan sudah sesuai standar K3 sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (7.04%) menyatakan ragu-ragu, 29 responden (40.85%) menyatakan setuju, 37 responden (52.11%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,45 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik merasa Alat Pelindung Diri yang mereka gunakan sudah sesuai dengan standar K3. *Item* karyawan bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (8.45%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (49.30%) menyatakan setuju, 30 responden (42.25%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,34 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Item karyawan merasa aman bekerja ketika menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (4.23%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (45.07%) menyatakan setuju, 36 responden (50.70%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,46 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik merasa aman bekerja ketika menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) milik perusahaan. *Item* karyawan merasa tidak tertekan saat bekerja sebanyak

0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (7.04%) menyatakan ragu-ragu, 24 responden (33.80%) menyatakan setuju, 42 responden (59.15%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,52 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik merasa tidak tertekan saat mereka bekerja.

Pada Variabel Keselamatan Kerja (X_1) Item Karyawan merasa tidak tertekan saat bekerja adalah item dengan jumlah *mean* tertinggi atau dominan dengan nilai sebesar 4,34. Hal ini dibuktikan dengan minimnya kecelakaan kerja yang terjadi di PT Mulia Mekanikal Elektrikal. Sebab, sebelum memulai pekerjaan, ketua pelaksana bagian teknik biasa melakukan pemanasan serta briefing untuk membuat karyawan relaks ketika bekerja. Keadaan jiwa yang labil dan tertekan sangat berbahaya bagi keselamatan, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri, namun bagi lingkungan disekitarnya. Untuk itu sangat diperlukan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, sehingga ketika bekerja karyawan akan merasa tenang dan tidak gugup.

b. Distribusi Frekuensi dari Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Data yang terkumpul melalui angket mengenai Kesehatan Kerja ditampilkan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	0	0.00	0	0.00	5	7.04	53	74.65	13	18.31	71	100	4.11
X2.2	0	0.00	0	0.00	7	9.86	43	60.56	21	29.58	71	100	4.20
X2.3	0	0.00	0	0.00	9	12.68	49	69.01	13	18.31	71	100	4.06
X2.4	0	0.00	0	0.00	8	11.27	47	66.20	16	22.54	71	100	4.11
X2.5	0	0.00	0	0.00	8	11.27	46	64.79	17	23.94	71	100	4.13
X2.6	0	0.00	0	0.00	0	0.00	49	69.01	22	30.99	71	100	4.31
X2.7	0	0.00	0	0.00	9	12.68	44	61.97	18	25.35	71	100	4.13
X2.8	0	0.00	0	0.00	7	9.86	38	53.52	26	36.62	71	100	4.27
Kesehatan Kerja												4.16	

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Keterangan:

X_{2.1}= Lingkungan tempat bekerja tidak berantakan

X_{2.2}= Lingkungan tempat kerja karyawan terasa nyaman

X_{2.3}= Sirkulasi udara di tempat kerja lancar

X_{2.4}= Sistem pembuangan limbah elektronik perusahaan tidak mengganggu lingkungan sekitar

X_{2.5}= Perusahaan selalu menyediakan air bersih (tidak keruh)

X_{2.6}= Perusahaan menyediakan sarana kamar mandi yang bersih

X_{2.7}= Perusahaan menyediakan jaminan pelayanan kesehatan (BPJS Kesehatan) yang layak

X_{2.8}=Perusahaan menyediakan jaminan pelayanan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang layak.

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan variabel Kesehatan Kerja dalam *item* lingkungan tempat kerja karyawan tidak berantakan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (7.04%) menyatakan ragu-ragu, 53 responden (74.65%) menyatakan setuju, 13 responden (18.31%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,11 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja karyawan tidak berantakan. *Item* lingkungan tempat kerja karyawan terasa

nyaman sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (9.86%) menyatakan ragu-ragu, 43 responden (60.56%) menyatakan setuju, 21 responden (29.58%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,20 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja karyawan terasa nyaman.

Item sirkulasi udara di tempat kerja lancar sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (12.68%) menyatakan ragu-ragu, 49 responden (69.01%) menyatakan setuju, 13 responden (18.31%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,06 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan sirkulasi udara di tempat karyawan bekerja lancar. *Item* Sistem pembuangan limbah elektronik perusahaan tidak mengganggu lingkungan sekitar sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (11.27%) menyatakan ragu-ragu, 47 responden (66.20%) menyatakan setuju, 16 responden (22.54%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4.11 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pembuangan limbah elektronik perusahaan tidak mengganggu lingkungan sekitar. Hal ini terbukti dengan hasil wawancara peneliti dengan direktur PT Mulia Mekanikal Elektrikal bahwa sistem pembuangan limbah elektronik ditumpuk didalam gudang setelah penuh akan dijual kepada penadah barang-barang elektronik bekas untuk selanjutnya di daur-ulang.

Item perusahaan selalu menyediakan air bersih (tidak keruh) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (11.27%) menyatakan ragu-ragu, 46 responden (64.79%) menyatakan setuju, 17 responden (23.94%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,13 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa merasa perusahaan selalu menyediakan air bersih (tidak keruh) bagi para karyawannya. *Item* perusahaan menyediakan kamar mandi yang bersih sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu, 49 responden (69.01%) menyatakan setuju, 22 responden (30.99%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,31 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan kamar mandi yang bersih bagi karyawannya.

Item perusahaan menyediakan jaminan pelayanan kesehatan (BPJS Kesehatan) yang layak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (12.68%) menyatakan ragu-ragu, 44 responden (61.97%) menyatakan setuju, 18 responden (25.35%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,13 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan jaminan pelayanan kesehatan (BPJS Kesehatan) yang layak bagi para karyawannya. Dibuktikan dengan didaftarkannya seluruh karyawan bagian teknik PT Mulia ME dalam

golongan kelas 2, sehingga apabila ada karyawan menggunakan kartu BPJS Kesehatan, mereka akan mendapatkan fasilitas setingkat dibawah kelas 1 dari lembaga kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS. Iuran akan ditanggung perusahaan sepenuhnya setiap bulan. *Item* perusahaan menyediakan jaminan pelayanan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang layak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (9.86%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (53.52%) menyatakan setuju, 26 responden (36.62%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,27 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan jaminan pelayanan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang layak bagi para karyawannya. Hal ini dibuktikan, dengan didaftarkannya seluruh karyawan PT Mulia ME oleh perusahaan untuk memperoleh Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK) dan biaya ditanggung perusahaan sepenuhnya.

Pada Variabel Kesehatan Kerja (X_2) *Item* perusahaan menyediakan sarana kamar mandi yang bersih adalah item dengan jumlah *mean* tertinggi atau dominan dengan nilai sebesar 4,31. Hal ini dibuktikan dengan bersihnya kamar mandi-kamar mandi yang ada di PT Mulia Mekanikal Elektrikal Malang ketika peneliti datang mengobservasi. Kantor utama PT Mulia Mekanikal Elektrikal berupa rumah yang sangat besar berlantai dua di daerah Perumahan kelas menengah keatas di Perum. Griyashanta Malang. Karena seperti rumah pada umumnya, pemilik PT berusaha membuat karyawannya

senyaman mungkin seperti berada dirumah sendiri. Meskipun begitu, kamar mandi yang ada dibuat dengan sentuhan modern. Dilengkapi dengan bowler dan pengharum ruangan untuk menyerap udara bau secara otomatis ketika pintu kamar mandi dibuka. Tidak hanya itu, air yang bersih selalu mengalir, tidak hanya air dingin namun juga tersedia keran air panas. Untuk menjaga kamar mandi selalu bersih, diberlakukan aturan piket pembersihan rutin oleh para karyawan.

c. Distribusi Frekuensi dari Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Data yang terkumpul melalui angket mengenai Kepuasan Kerja ditampilkan pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi *Item* Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Z.1	0	0.00	1	1.41	2	2.82	46	64.79	22	30.99	71	100	4.25
Z.2	0	0.00	0	0.00	11	15.49	40	56.34	20	28.17	71	100	4.13
Z.3	0	0.00	0	0.00	7	9.86	45	63.38	19	26.76	71	100	4.17
Z.4	0	0.00	0	0.00	6	8.45	45	63.38	20	28.17	71	100	4.20
Z.5	0	0.00	0	0.00	8	11.27	38	53.52	25	35.21	71	100	4.24
Z.6	0	0.00	0	0.00	4	5.63	45	63.38	22	30.99	71	100	4.25
Z.7	0	0.00	0	0.00	5	7.04	44	61.97	22	30.99	71	100	4.24
Z.8	0	0.00	0	0.00	3	4.23	42	59.15	26	36.62	71	100	4.32
Kepuasan kerja												4.23	

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Keterangan:

Z.1= Karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat ia bekerja

Z.2= Karyawan merasa puas dengan sirkulasi udara di dalam ruangan kerja

Z.3= Karyawan merasa puas dengan jaminan pelayanan kesehatan (BPJS Kesehatan) yang diberikan oleh perusahaan

Z.4= Karyawan merasa puas dengan jaminan pelayanan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang diberikan oleh perusahaan

Z.5=Karyawan merasa puas dengan sistem sanitasi (sarana air bersih dan kamar mandi) di perusahaan

Z.6= Karyawan merasa puas dengan kondisi peralatan kerja beserta kelengkapannya

Z.7= Karyawan merasa aman ketika bekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)

Z.8= Karyawan merasa puas dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan variabel Kepuasan Kerja dalam *item* karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat ia bekerja sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1.41%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (2.82%) menyatakan ragu-ragu, 46 responden (64.79%) menyatakan setuju, 22 responden (30.99%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,25 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja. *Item* karyawan merasa puas dengan sirkulasi udara di dalam ruangan kerja sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (15.49%) menyatakan ragu-ragu, 40 responden (56.34%) menyatakan setuju, 20 responden (28.175) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,13 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi penerangan di tempat kerja, penerangan yang baik tidak akan membuat mata sakit.

Item karyawan merasa puas dengan jaminan pelayanan kesehatan (BPJS Kesehatan) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0

responden (0%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (9.86%) menyatakan ragu-ragu, 45 responden (63.385) menyatakan setuju, 19 responden (26.76%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,17 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan jaminan pelayanan kesehatan (BPJS Kesehatan) yang diberikan oleh perusahaan. *Item* karyawan merasa puas dengan jaminan pelayanan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (8.45%) menyatakan ragu-ragu, 45 responden (63.38%) menyatakan setuju, 20 responden (28.17%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,20 yang masuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan Jaminan pelayanan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang diberikan oleh perusahaan.

Item Karyawan merasa puas dengan sistem sanitasi (sarana air bersih dan kamar mandi) di perusahaan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (11.27%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (53.52%) menyatakan setuju, 25 responden (35.21%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,24 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan sistem sanitasi yakni penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi yang bersih di perusahaan. *Item* Karyawan merasa puas dengan kondisi peralatan kerja beserta kelengkapannya sebanyak

0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (5.63%) menyatakan ragu-ragu, 45 responden (63.38%) menyatakan setuju, 22 responden (30.99%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,25 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi peralatan kerja beserta kelengkapannya. Dibuktikan, dipisahkannya semua peralatan kerja berdasarkan fungsinya dan ditata rapi dalam gudang penyimpanan.

Item Karyawan merasa aman ketika bekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (7.04%) menyatakan ragu-ragu, 44 responden (61.97%) menyatakan setuju, 22 responden (30.99%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,24 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa aman ketika bekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan standar K3. Dibuktikan dengan lengkapnya Alat pelindung Diri yang disediakan perusahaan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. *Item* Karyawan merasa aman ketika bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (4.23%) menyatakan ragu-ragu, 42 responden (59.15%) menyatakan setuju, 26 responden (36.62%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,32 yang masuk dalam kriteria

penilaian sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa aman ketika bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Item Karyawan merasa puas dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan adalah item dengan jumlah *mean* tertinggi atau dominan dengan nilai sebesar 4,32. Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa prosedur keselamatan kerja (SOP) perusahaan mereka sangat menjamin keselamatan mereka saat bekerja. SOP PT Mulia Mekanikal disesuaikan dengan standar K3 yang telah ditetapkan oleh UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja No.1 Tahun 1970. Tidak hanya disesuaikan dengan UU milik pemerintah, PT Mulia Mekanikal Elektrikal juga mengadopsi SOP milik PT PLN (Persero) sebab, PLN sangat memperhatikan hal ini sebagai syarat utama kerjasama. Sebab, pelaksana di lapangan adalah vendor, maka apabila terjadi kecelakaan kerja yang terbawa dampak negatif adalah nama PT PLN. Untuk itu Prosedur Keselamatan kerja PT Mulia Mekanikal Elektrikal dinilai sangat baik, sehingga PT PLN Area Malang tetap konsisten bekerja sama dengan PT Mulia Mekanikal Elektrikal Malang.

d. Distribusi Frekuensi dari Variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Data yang terkumpul melalui angket mengenai *Turnover Intention* ditampilkan pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y.1	19	26.76	41	57.75	11	15.49	0	0.00	0	0.00	71	100	1.89
Y.2	22	30.99	35	49.30	13	18.31	1	1.41	0	0.00	71	100	1.90
Y.3	24	33.80	36	50.70	10	14.08	1	1.41	0	0.00	71	100	1.83
Y.4	25	35.21	41	57.75	5	7.04	0	0.00	0	0.00	71	100	1.72
Y.5	27	38.03	38	53.52	6	8.45	0	0.00	0	0.00	71	100	1.70
<i>Turnover Intention</i> Karyawan												1.81	

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Keterangan:

Y.1= Karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini

Y.2= Karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik

Y.3= Karyawan sering membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang

Y.4= Karyawan berfikir tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan saat ini

Y.5= Karyawan ingin pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut.

Berdasarkan Tabel 4.10 yang telah ditampilkan menunjukkan variabel *Turnover Intention* Karyawan dalam item Karyawan berfikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini sebanyak 19 responden (26.76%) menyatakan sangat tidak setuju, 41 responden (57.75%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (15.49%) menyatakan ragu-ragu, 0 responden (0%) menyatakan setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 1,89 yang masuk dalam kriteria penilaian tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik tidak berfikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Item Karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik sebanyak 22 responden (30.99%) menyatakan sangat tidak setuju, 35 responden (49.30%)

menyatakan tidak setuju, 13 responden (18.31%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1.41%) menyatakan setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 1,90 yang masuk dalam kriteria penilaian tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik tidak ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.

Item Karyawan sering membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang sebanyak 24 responden (33.80%) menyatakan sangat tidak setuju, 36 responden (50.70%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (14.08%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1.41%) menyatakan setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 1,83 yang masuk dalam kriteria penilaian tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik tidak sering membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. *Item* Karyawan berfikir tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan saat ini sebanyak 25 responden (35.21%) menyatakan sangat tidak setuju, 41 responden (57.75%) menyatakan setuju, 5 responden (7.04%) menyatakan ragu-ragu, 0 responden (0%) menyatakan setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 1,72 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa hampir semua karyawan tidak berfikir mereka tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan saat ini.

Item Karyawan ingin pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut sebanyak 27 responden (38.03%) menyatakan sangat tidak setuju, 38 responden (53.52%)

menyatakan tidak setuju, 6 responden (8.45%) menyatakan ragu-ragu, 0 responden (0%) menyatakan setuju, 0 responden (0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 1,70 yang masuk dalam kriteria penilaian sangat tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak ingin pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut.

Pada Variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) Item Karyawan ingin pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut adalah item dengan jumlah *mean* terendah atau dominan negatif dengan nilai sebesar 1,70. Hal ini menyatakan bahwa, mayoritas karyawan bagian teknik di PT Mulia Mekanikal Elektrikal tidak memiliki niat untuk pindah kerja ke perusahaan lain dengan memiliki harapan berkarir di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Keselamatan dan Kesehatan (K3) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan yang didapat dan menimbulkan rendahnya keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain.

2. Hasil Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur path (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung masing – masing variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis jalur sebagai berikut:

a. Koefisien Jalur Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Koefisien jalur pertama dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Diduga Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Coefficients	t hitung	Sig	Ket
Keselamatan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan	0,477	5,459	0,000	Signifikan
R Square = 0,605 N = 71					

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,477 dengan t_{hitung} sebesar 5,459 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka keputusannya adalah H_0 ditolak, H_1 diterima. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Keselamatan Kerja semakin baik maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

b. Koefisien Jalur Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Koefisien jalur kedua dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.12. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Diduga Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Jalur Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Coefficients	t hitung	Sig	Ket
Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan	0,424	4,860	0,000	Signifikan
R Square = 0,605 N = 71					

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Tabel 4.12 menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,424 dengan t_{hitung} sebesar 4,860 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka keputusannya adalah H₀ ditolak, H₂ diterima. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Kesehatan Kerja semakin baik maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

c. Koefisien Jalur Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Koefisien jalur ketiga dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.13. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H_3 : Diduga Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Jalur Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Coefficients	t hitung	Sig	Ket
Keselamatan Kerja	<i>Turnover Intention</i> Karyawan	-0,269	-4,111	0,000	Signifikan
R Square = 0,848 N = 71					

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Tabel 4.13 menunjukkan koefisien beta sebesar -0,269 menunjukkan bahwa pengaruh Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar -4,111 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, H_3 diterima. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan diterima. Arah hubungan yang negatif

menunjukkan jika variabel Keselamatan Kerja semakin baik maka variabel *Turnover Intention* Karyawan akan semakin rendah.

d. Koefisien Jalur Kesehatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Koefisien jalur keempat dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Kesehatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.14. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Diduga Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Jalur Kesehatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Coefficients	t hitung	Sig	Ket
Kesehatan Kerja	<i>Turnover Intention</i> Karyawan	-0,178	-2,808	0,007	Signifikan
R Square = 0,848 N = 71					

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Tabel 4.14 menunjukkan koefisien beta sebesar -0,178 menunjukkan bahwa pengaruh Kesehatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar -2,808 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H₀ ditolak, H₄ diterima. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap *Turnover Intention* Karyawan diterima. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel Kesehatan Kerja semakin baik maka variabel *Turnover Intention* Karyawan akan semakin rendah.

e. Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Koefisien jalur kelima dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.15. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H₅: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Standardized Coefficients</i>	t hitung	Sig	Ket
Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Turnover Intention</i> Karyawan	-0,587	-7,748	0,000	Signifikan
R Square = 0,848 N = 71					

(Sumber: Data Primer diolah, 2018)

Tabel 4.15 menunjukkan koefisien beta sebesar -0,587 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar -7,748 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$),

maka keputusannya adalah H_0 ditolak, H_5 diterima. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan diterima. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja Karyawan semakin baik maka variabel *Turnover Intention* Karyawan akan semakin rendah.

f. Koefisien Jalur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Pada hubungan Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan terdapat dugaan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel mediator (*intervening*). Perhitungan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel mediator (*intervening*) adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung merupakan pengaruh dari sebuah variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel lain. Pengaruh langsung dapat diketahui dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Langsung (DE)} &= PZX_1 \\ &= 0,477 \\ &= PZX_2 \\ &= 0,424 \\ &= PYX_1 \\ &= 0,269 \\ &= PYX_2 \end{aligned}$$

$$= 0,178$$

$$= \text{PYZ}$$

$$= 0,587$$

Pengaruh langsung (DE) yang pertama diperoleh dari PZX_1 sebesar 0,477. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Keselamatan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,477. Hasil ini menunjukkan variabel Keselamatan Kerja berpengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Kedua, pengaruh langsung diperoleh dari PZX_2 sebesar 0,424. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kesehatan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,424. Hasil ini menunjukkan variabel Kesehatan Kerja berpengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Ketiga, pengaruh langsung diperoleh dari PYX_1 sebesar 0,269. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Keselamatan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,269. Hasil ini menunjukkan variabel Keselamatan Kerja berpengaruh langsung terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan. Keempat, pengaruh langsung diperoleh dari PYX_2 sebesar 0,178. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kesehatan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,178. Hasil ini menunjukkan variabel Kesehatan Kerja berpengaruh langsung terhadap variabel *Turnover Intention*. Kelima, pengaruh langsung diperoleh dari PYZ sebesar 0,587. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* Karyawan sebesar

0,587. Hasil ini menunjukkan variabel Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung merupakan sebuah efek pengaruh dari variabel perantara. Dengan demikian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan melalui variabel perantara Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara mengalikan hasil pengaruh langsung pada jalur yang dilewati. Cara perhitungannya dapat diuraikan melalui persamaan sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung Keselamatan Kerja

$$= (PZX_1)(PYZ)$$

$$= (0,477)(0,587)$$

$$= 0,280$$

2. Pengaruh tidak langsung Kesehatan Kerja

$$= (PZX_2)(PYZ)$$

$$= (0,178)(0,587)$$

$$= 0,427$$

Berdasarkan perhitungan di atas memiliki pengertian bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel Keselamatan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening* sebesar 0,280. Begitu juga terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel Kesehatan Kerja terhadap variabel *Turnover*

Intention Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening* sebesar 0,427. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan melalui variabel perantara Kepuasan Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif.

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total merupakan pengaruh keseluruhan dari berbagai hubungan. Dengan demikian untuk mengetahui pengaruh total dari variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, variabel Kepuasan Kerja Karyawan, dan variabel *Turnover Intention* Karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung perkalian pengaruh langsung dan menjumlahkannya. Cara perhitungannya dapat diuraikan melalui persamaan berikut:

1. TE (*Total Effect*) Keselamatan Kerja

$$\begin{aligned} &= \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\ &= \text{PYX}_1 + (\text{PZX}_1 \times \text{PYZ}) = 0,269 + 0,280 \\ &= 0,549 \end{aligned}$$

2. TE (*Total Effect*) Kesehatan Kerja

$$\begin{aligned} &= \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\ &= \text{PYX}_2 + (\text{PZX}_2 \times \text{PYZ}) = 0,178 + 0,249 \\ &= 0,427 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan pertama dari pengaruh total Keselamatan Kerja sebesar 0,549. Nilai ini menunjukkan bahwa dalam perhitungan total variabel

Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,549. Hasil perhitungan kedua pengaruh total Kesehatan Kerja sebesar 0,427. Nilai ini menunjukkan bahwa dalam perhitungan total variabel Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,427. Secara keseluruhan hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

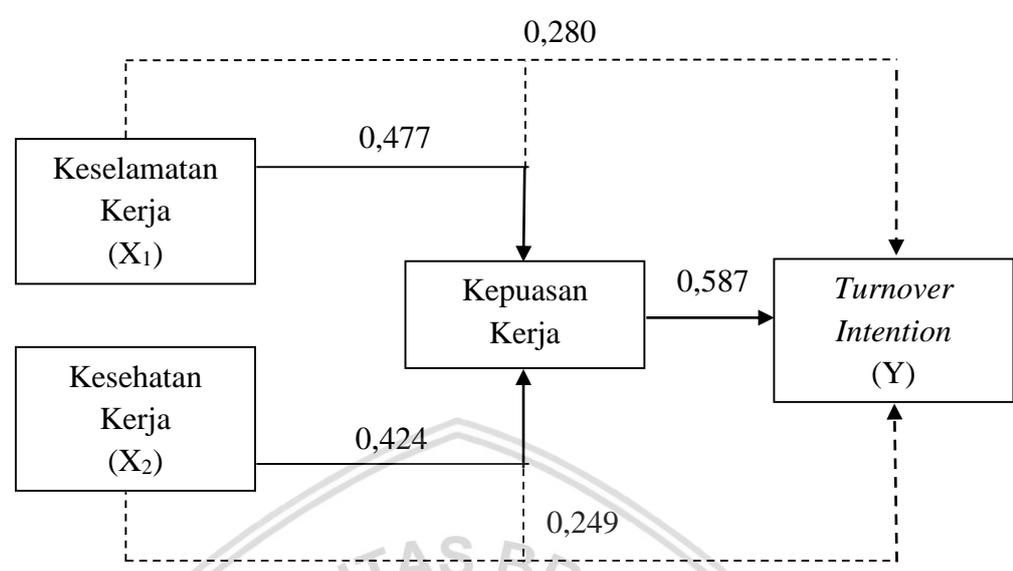
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Jalur	Langsung	Tidak Langsung	Total	Ket
$X_1 \rightarrow Z$	0,477	-	0,477	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,424	-	0,424	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$ (melalui Z)	0,269	$0,269 \times 0,587 =$ 0,280	0,549	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$ (melalui Z)	0,178	$0,178 \times 0,587 =$ 0,249	0,427	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,587	-	0,587	Signifikan

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

g. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Keterangan:

- > : Pengaruh langsung
- > : Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel yang dijelaskan pada Gambar 5. Koefisien variabel Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,477. Koefisien variabel Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,424. Koefisien variabel Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,269. Koefisien variabel Kesehatan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,178. Sedangkan Koefisien variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,587.

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.3 mempunyai persamaan sebagai berikut:



a. Sub Struktur I : $Z = 0,477 X_1 + 0,424 X_2$

b. Sub Struktur II : $Y = 0,269 X_1 + 0,178 X_2 + 0,587 Z$

h. **Ketetapan Model**

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,605) (1 - 0,848) \\
 &= 1 - (0,395) (0,152) \\
 &= 1 - 0,060 \\
 &= 0,940 \text{ atau } 94,0\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 0,940 atau 94,0% yang artinya menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 94,0. Sedangkan sisanya sebesar 6,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

D. **Pembahasan**

1. **Gambaran Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja**

Karyawan dan *Turnover Intention* Karyawan

a. Gambaran Keselamatan Kerja

Variabel Keselamatan Kerja (X_1) yang diteliti dalam penelitian ini memiliki 7 (tujuh) item pernyataan yang meliputi 3 indikator yaitu kondisi tempat kerja, tindak perbuatan dan suasana kejiwaan karyawan. Item dengan nilai tertinggi pada variabel ini adalah karyawan merasa tidak tertekan saat bekerja. Dapat disimpulkan, mayoritas karyawan bagian teknik bekerja dengan nyaman sebab mereka merasa tidak memiliki tekanan, baik secara fisik maupun emosional di lingkungan tempat mereka bekerja. Variabel Keselamatan Kerja ini mendapatkan *grand mean* sebesar 4,43 dari jawaban karyawan bagian teknik PT Mulia ME. Perolehan nilai tersebut masuk dalam kategori sangat baik, sehingga dalam sudut pandang karyawan bagian teknik, penerapan Keselamatan Kerja di perusahaan adalah sangat baik.

b. Gambaran Kesehatan Kerja

Variabel Kesehatan Kerja (X_2) yang diteliti dalam penelitian ini memiliki 8 (delapan) item pernyataan yang meliputi 3 indikator yaitu lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Item dengan nilai tertinggi pada variabel ini adalah perusahaan menyediakan sarana kamar mandi yang bersih. Dapat disimpulkan, mayoritas karyawan bagian teknik merasa sarana kamar mandi di perusahaan mereka bersih. Variabel Kesehatan Kerja ini mendapatkan *grand mean* sebesar 4,16 dari jawaban karyawan bagian teknik PT Mulia ME. Perolehan nilai tersebut masuk dalam kategori baik, sehingga dalam sudut pandang karyawan bagian teknik, penerapan Kesehatan Kerja di perusahaan adalah baik.

c. **Gambaran Kepuasan Kerja**

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) yang diteliti dalam penelitian ini memiliki 8 (delapan) item pernyataan yang meliputi 2 indikator yaitu kepuasan akan kondisi kerja, kepuasan akan keamanan pekerjaan. Item dengan nilai tertinggi pada variabel ini adalah Karyawan merasa puas dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat disimpulkan, mayoritas karyawan bagian teknik merasa prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan sangat memuaskan. Variabel Kepuasan Kerja ini mendapatkan *grand mean* sebesar 4,23 dari jawaban karyawan bagian teknik PT Mulia ME. Perolehan nilai tersebut masuk dalam kategori sangat baik, sehingga dalam sudut pandang karyawan bagian teknik, mereka merasa puas dengan penerapan Keselamatan dan Kesehatan (K3) di perusahaan mereka.

d. **Gambaran *Turnover Intention* Karyawan**

Variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) yang diteliti dalam penelitian ini memiliki 5 (lima) item pernyataan yang meliputi 3 indikator yaitu *Intention to quit* (niat untuk keluar), *Job search* (pencarian pekerjaan), *Thinking to quit* (berfikir untuk keluar). Item dengan nilai terendah pada variabel ini adalah Karyawan ingin pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan, mayoritas karyawan bagian teknik merasa mereka tidak ingin pindah kerja dan membangun karir di perusahaan lain selain perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Variabel *Turnover Intention* Karyawan ini mendapatkan

grand mean sebesar 1,81 dari jawaban karyawan bagian teknik PT Mulia ME. Perolehan nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tidak baik, sehingga dalam sudut pandang karyawan bagian teknik, mereka merasa tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah kerja dari perusahaan mereka saat ini.

2. Gambaran Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

a. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Hasil analisis jalur menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Pengaruh kedua variabel ini dapat dilihat dari nilai *mean* item yang saling terkait di masing-masing variabel. Pada variabel Keselamatan Kerja (X_1) item dengan nilai *mean* tertinggi yakni item karyawan merasa tidak tertekan saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan minimnya kecelakaan kerja yang terjadi di PT Mulia ME. Sebab, sebelum memulai pekerjaan, ketua pelaksana bagian teknik biasa melakukan pemanasan dan briefing untuk membuat karyawan relaks ketika bekerja. Keadaan jiwa yang labil dan tertekan sangat berbahaya bagi keselamatan, tidak hanya keselamatan bagi pekerja itu sendiri namun bagi lingkungan sekitarnya. Karyawan yang merasa nyaman ketika bekerja, cenderung fokus sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja akibat *human error* (kelalaian yang diakibatkan oleh

keteledoran manusia). Sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) item dengan nilai *mean* tertinggi adalah karyawan merasa puas dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga dari pernyataan yang telah diuraikan dapat disimpulkan, karyawan yang merasa tidak tertekan saat bekerja akan menimbulkan perasaan puas saat bekerja. Sebab salah satu cara membuat karyawan tidak tertekan saat bekerja adalah dengan menerapkan prosedur keselamatan kerja yang baik untuk meminimalisir kecelakaan kerja akibat *human error*. Hasil penelitian terhadap pengaruh kedua variabel ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2014) yang menyatakan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Pengaruh Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel Kesehatan Kerja (X₂) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Hasil analisis jalur menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa H₂ diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja (X₂) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Pengaruh kedua variabel ini dapat dilihat dari nilai *mean* item yang saling terkait di masing-masing variabel. Pada variabel Kesehatan Kerja (X₂) item dengan nilai *mean* tertinggi yakni item perusahaan menyediakan sarana kamar mandi yang bersih. Hal ini dibuktikan dengan bersihnya kamar

mandi- kamar mandi yang ada di PT Mulia ME. Kantor utama PT Mulia ME terletak di perumahan Griyashanta dengan bentuk rumah pada umumnya namun berukuran sangat besar. Tujuan direktur utama PT Mulia ME adalah membuat para karyawannya bekerja senyaman mungkin seperti berada di rumah sendiri. Fasilitas kamar mandi yang ada pun dibuat dengan sentuhan modern. Sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) item karyawan merasa puas dengan sistem sanitasi (sarana air bersih dan kamar mandi) di perusahaan memiliki nilai *mean* sebesar 4,24 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sudut pandang karyawan sistem sanitasi sangat penting. Sebab kamar mandi yang kotor dalam sebuah perusahaan akan dengan mudah menularkan penyakit diantara karyawan penggunanya. Air yang kotor pun tidak dapat dikonsumsi maupun digunakan karena dapat menimbulkan berbagai penyakit di dalam maupun luar tubuh.

Dari pernyataan yang telah diuraikan dapat disimpulkan perusahaan yang memperhatikan kebersihan sistem sanitasinya akan menjamin kesehatan para karyawannya dari berbagai penyakit. Sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan puas dalam bekerja pada diri setiap karyawan, sebab karyawan merasa diperhatikan dan dipelihara oleh perusahaan tempat ia bekerja. Hasil penelitian terhadap pengaruh kedua variabel ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2014) yang menyatakan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

c. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Hasil analisis jalur menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa H_3 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Pengaruh kedua variabel ini dapat dilihat dari nilai *mean* item yang saling terkait di masing-masing variabel. Pada variabel Keselamatan Kerja (X_1) salah satu item dengan nilai *mean* yang tinggi adalah item karyawan merasa aman bekerja ketika menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu alat pengaman yang menunjang keselamatan karyawan saat bekerja untuk menghindari resiko terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan Kerja itu sendiri menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan.

Sedangkan pada variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) item dengan nilai *mean* terendah adalah karyawan ingin pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut. Sehingga dari pernyataan yang telah diuraikan dapat disimpulkan, karyawan yang merasa aman bekerja dengan menggunakan Alat Pelindung Diri, akan merasa nyaman dan tenang saat bekerja. Merasa dilindungi dan diperhatikan keselamatannya oleh perusahaan, maka keinginan untuk pindah kerja akan berkurang. Hasil

penelitian terhadap pengaruh kedua variabel ini selaras dengan penelitian (Utama dkk., 2015) yang menyatakan bahwa keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan.

d. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Z). Hasil analisis jalur menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007. Hal tersebut membuktikan bahwa H_4 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Pengaruh kedua variabel ini dapat dilihat dari nilai *mean* item yang saling terkait di masing-masing variabel. Pada variabel Kesehatan Kerja (X_2) item dengan nilai *mean* tertinggi yakni item perusahaan menyediakan sarana kamar mandi yang bersih. Hal ini dibuktikan dengan bersihnya kamar mandi- kamar mandi yang ada di PT Mulia ME. Kantor utama PT Mulia ME terletak di perumahan Griyashanta dengan bentuk rumah pada umumnya namun berukuran sangat besar. Tujuan direktur utama PT Mulia ME adalah membuat para karyawannya bekerja nyaman mungkin seperti berada di rumah sendiri. Fasilitas kamar mandi yang ada pun dibuat dengan sentuhan modern. Sedangkan pada variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) item

karyawan berfikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini memiliki nilai *mean* sebesar 1,72 yang masuk dalam kategori tidak baik. Dari sudut pandang karyawan sistem sanitasi sangat penting. Sebab kamar mandi yang kotor dalam sebuah perusahaan akan dengan mudah menularkan penyakit diantara karyawan penggunaannya. Air yang kotor pun tidak dapat dikonsumsi maupun digunakan karena dapat menimbulkan berbagai penyakit di dalam maupun luar tubuh.

Dari pernyataan yang telah diuraikan dapat disimpulkan perusahaan yang memperhatikan kebersihan sistem sanitasinya akan menjamin kesehatan para karyawannya dari berbagai penyakit. Sehingga dapat menimbulkan perasaan nyaman saat bekerja, sebab karyawan merasa kesehatannya dijamin oleh perusahaan tempat ia bekerja. Oleh sebab itu keinginan untuk pindah atau keluar dari pekerjaan saat ini menjadi rendah.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Hasil analisis jalur menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa H_5 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Pengaruh kedua variabel ini dapat dilihat dari nilai *mean* item yang saling terkait di masing-masing

variabel. Pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (*Z*) item dengan nilai *mean* tertinggi yakni item karyawan merasa puas dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan memiliki nilai *mean* sebesar 4,32 yang masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan minimnya kecelakaan kerja yang terjadi di PT Mulia ME. Sebab, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan prioritas utama di PT Mulia Mekanikal Elektrikal Malang. PT Mulia ME merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa konstruksi listrik. Karena bergerak di bidang jasa dengan pekerjaan yang memiliki potensi kecelakaan kerja tinggi, tentu keselamatan menjadi prioritas utama perusahaan agar tidak membawa dampak negatif bagi perusahaan mitra kerjasama PT Mulia ME. Apabila perusahaan tidak memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan yang baik pada karyawan, maka karyawan akan merasa tidak puas sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas perusahaan. Untuk itu penting bagi perusahaan memberi kepuasan kerja kepada karyawannya.

Sedangkan pada variabel *Turnover Intention* Karyawan (*Y*) item dengan nilai *mean* terendah adalah item karyawan ingin pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut. Sehingga dari pernyataan yang telah diuraikan dapat disimpulkan, karyawan yang merasa puas dengan prosedur keselamatan yang ditetapkan perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut. Secara garis besar, karyawan yang puas dengan pekerjaannya saat ini tidak akan memiliki

keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain. Hasil penelitian terhadap pengaruh kedua variabel ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Aleem (2014), Syahronica (2014), dan Nanda (2015) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya tentang Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Turnover Intention* Studi pada karyawan bagian teknik PT Mulia Mekanikal Elektrikal maka hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Z). Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Keselamatan Kerja semakin baik maka variabel Kepuasan Kerja karyawan (Z) juga akan meningkat.
2. Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Z). Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Kesehatan Kerja (X_2) semakin baik maka variabel Kepuasan Kerja karyawan (Z) juga akan meningkat.
3. Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y). Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) semakin baik maka variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) akan menurun.

4. Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y). Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) semakin baik maka variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) akan menurun.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Mulia Mekanikal Elektrikal Malang, adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap penggunaan prosedur keselamatan kerja pada para karyawannya. Sebab pada item karyawan bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan, banyak karyawan yang masih ragu melakukannya. Penting sekali SOP keselamatan kerja untuk ditaati, karena resiko kecelakaan kerja sangat tinggi.
- b. Perusahaan perlu memperbaiki sistem sirkulasi udara di perusahaan. Perlu sekali untuk memberi ventilasi yang memadai agar peredaran udara didalam ruang kerja bagus sehingga tidak membuat udara pengap dan suasana gerah. Dikarenakan pada item sirkulasi udara di tempat kerja lancar, masih ada beberapa karyawan menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Cetakan kedelapan. Yogyakarta: Liberty.
- Dharma, Agus. 1996. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Fraser, T. M. 1985. *Stres & Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaprint Pressindo.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Indriantoro dan Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BDFE.
- Jackson, Robert L dan Mathis John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2003. *Human Resource Management*. New York: Thompson.
- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Edisi kedua, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mardalis. 2014. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Radjagrafindo Persada.
- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia (Kelompok Penerbit Intrans).
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy dan Noe. 2005. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2011. *Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Riduwan dan Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sholihah, Qomariyatus. 2014. *K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Batu Bara*. Malang : UB Press.
- Silalahi, Bennet N.B & Rumondang B. Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
-
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian. 2008. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

- Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Staw, Barry M. 1991. *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. . New York : Macmillan.
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press, 2011.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : IKAPI.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV Sagung Seto
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwarno, Bambang. 2005. *Pengantar Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Pendidikan*. Bandung: PPs Universitas Pendidikan Indonesia.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi & Pemasalahan Dalam Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Internet :

- Mueller, John Dwight. 2003. *Turnover process in a Temporal Context: It's About Time*, online. diakses pada tanggal 31 Oktober 2017, dari www.emeraldinsight.com

Liputan 6. 2017. "Menaker Hanif Hadiri Pertemuan K3 Tingkat ASEAN di Singapura", diakses pada tanggal 6 Desember 2017 dari <http://news.liputan6.com/read/3080264/menaker-hanif-hadiri-pertemuan-k3-tingkat-asean-di-singapura>

Artikel lain :

Majalah Fokus PLN. 2017. *Meningkatkan Keselamatan Kerja*. Desember, Hal.14-15.

Jurnal :

Hedianto, Bayu Rahman. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 10 No. 1, Pp. 1-9.

Khan, Alamdar Hussain and Muhammad Aleem. 2014. "Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan" , *Journal of International Studies*, Vol. 7, No 1, 2014, pp. 122-132. DOI: 10.14254/2071-8330.2014/7-1/11.

Nanda, Ni Luh Neva Krestya. 2015. Pengaruh konflik kerja-keluarga dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2461-2477. ISSN: 2302-8912

Pare, Guy and Michel Tremblay. 2001. The Measurement And Antecedents of *Turnover Intention* among IT Professionals. *Scientific Series*. ISSN 1198-8177.

Suwandi, dan Nur Indriantoro .1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2(2), Pp.173-195.

Utama, I.W.Mudiarta., I K. Ardana., A.A. Sagung Kartika D., dan A.A.A. Sriathi. 2015. Pengaruh Kemanan Kerja pada Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 9(1): 42-56

Skripsi :

Putrianti, Arin Dewi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi: Malang: Universitas Brawijaya.

Sari, Ayu Kusuma. 2011. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT*.

Metronik Eko Pertiwi, Surabaya, Jawa Timur). Skripsi: Malang: Universitas Brawijaya.

Syahronica, Gabriela. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.

Wardana, Rio. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.

