

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

ANGKASA DUTA SISNA

0910323012



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2014

MOTTO

**LEBIH BAIK KEHILANGAN SEMENIT DALAM HIDUP
DARIPADA KEHILANGAN HIDUP DALAM SEMENIT**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disusun oleh : Angkasa Duta Sisna

NIM : 0910323012

Fakultas : Ilmu Admnistrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, April 2014

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota




Dr. Drs.Moch. Al Musadieg, MBA

Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M. Si

NIP. 19580501 198403 1 001

NIP. 19720412 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Senin

Tanggal : 28 April 2014

Jam : 11.30 WIB

Skripsi atas nama : Angkasa Duta Sisna

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN
(Persero) Area Kediri)

DAN DINYATAKAN LULUS**MAJELIS PENGUJI**

Ketua

**Dr. Moch. Al Musadieg, MBA****NIP. 19580501 198403 1 001**

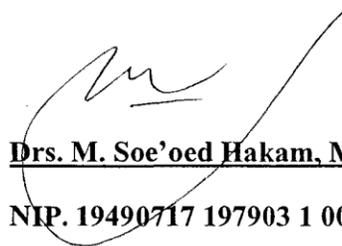
Anggota

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

Anggota

**Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si****NIP. 19530810 198103 2 012**

Anggota

**Drs. M. Soe'oad Hakam, M.Si****NIP. 19490717 197903 1 002**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

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

Malang, Januari 2014



Nama : Angkasa Duta Sisna

NIM : 0910323012

RANGKUMAN

ANGKASA DUTA SISNA (0910323012). Skripsi tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) Area Kediri) (di bawah bimbingan Mochammad Al Musadieg, DR, MBA dan Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si), 92 Hal + x

Keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, terutama pada bagian produksi atau lapangan. Karena karyawan yang berada di area produksi atau lapangan selalu berinteraksi dengan alat-alat penunjang (mesin, bahan kimia, peralatan) sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Selain itu karyawan juga harus memiliki kondisi fisik yang sehat dan kondisi lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal. Dengan adanya perhatian dari perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja bisa membuat karyawan merasa aman terhindar dari penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Hal ini bisa menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan. Meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja bisa memicu produktivitas kerja karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana pelaksanaan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, menjelaskan pengaruh simultan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan untuk menjelaskan Pengaruh parsial Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,372. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,314. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja 0,536 atau sebesar 53,6%. Sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SUMMARY

ANGKASA DUTA SISNA (0910323012). Final Paper about Influence Safety and Health Work to Job Satisfaction Employees (study on the company PT PLN (Persero) Kediri Area) (advised by Mochammad Al Musadieg, DR, MBA and Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si), 92 pages + x

Safety and health are extremely important to support the employee's performance, especially on the part of production or the field. Because employees who are in the area or field production always interact with ancillary equipment (machinery, chemicals, equipment) so that the required good management of employee safety and health. In addition employees should also have a healthy physical condition and environmental conditions which support so that employees can work properly and optimally. With the attention from companies about the health and safety work can make employees feel safe to avoid diseases and occupational accidents. This could give rise to a sense of satisfaction for the employees. The growing sense of satisfaction of employees in work can trigger the employee productivity to meet company goals.

This research aims to describe how the implementation of Safety and occupational health of the employees job satisfaction, explains the influence of simultaneous Safety and occupational health of the employees job satisfaction, and to explain the influence of the partial Safety and occupational health of the employees job satisfaction. The type of research used in this research is explanatory research (explanatory research) with a quantitative approach. Analytical techniques descriptive analyses are used, multiple regression analysis, F test and t test.

Based on the results of the analysis show that significant safety effect of employees job satisfaction, indicated by a value of 0.001 t significance smaller than ($= 0.05$ ($0.001 < 0.05$)) with a coefficient of regression 0,372. Occupational health effect significantly to job satisfaction, indicated by the value of 0.002 t significance smaller than ($= 0.05$ ($0.002 < 0.05$)) with the regression coefficient of 0,314. Safety and occupational health are jointly contributing significantly to the satisfaction of kerjakaryawan, indicated by the value of F is equal to 0.000 significance smaller than ($= 0.05$ ($0.000 < 0.05$)) and be able to contribute towards satisfaction of the variables kerja0 or,536 for 53,6%. 46,4% the rest is affected by other variables which are not examined in this study.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat, taufik, dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)

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

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono M.S, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti M.Si selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.sos, MIB selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, fikiran, dan tenaga untuk membimbing, mengarahkan, memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Gunawan Eko Nurtjahjono S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan dorongan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

6. Seluruh dosen pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Papa, mama dan adikku tercinta yang telah memberikan banyak doa, kasih sayang, dan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan dengan baik.
8. Mey Sharon yang sudah memberikan semangat dan pengertian selama mengerjakan skripsi ini.
9. Keluarga besar Candi Borobudur Kak Adi “Slank”. Kak Yan “efeck”, Oji, dan Kiki yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga tercinta, sahabat-sahabatku Rio, Cintya, Hendy, Aldo, Kiki, Rayka, Kak Ello, Fasta yang telah memberikan dukungan, dan semangat kepada penulis.
11. semua pihak yang membantu terselesainya skripsi ini yang tidak mungkin untuk penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, baik teknis penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 28 Maret 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
I. Kajian Empiris	8
II. Kajian Teoritis	15
A. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja	15
1. Pengertian Keselamatan Kerja	17
2. Pengertian Kesehatan Kerja	20
3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
4. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25
5. Usaha-usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	26
B. Kepuasan Kerja Karyawan	27
1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	29
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	31
3. Mengukur Kepuasan Kerja	33

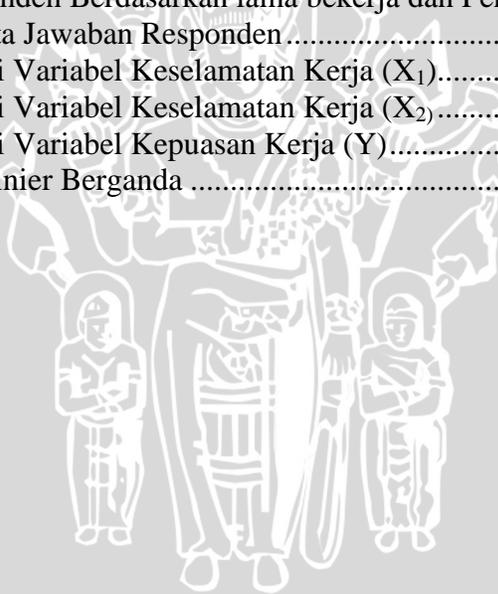
C. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	34
D. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
C. Pengumpulan Data	40
1. Lokasi Penelitian.....	40
2. Sumber data.....	40
a. Data Primer.....	40
b. Data Sekunder.....	41
3. Metode Penelitian.....	41
a. Kuesioner.....	41
b. Dokumentasi.....	42
c. Wawancara (<i>interview</i>).....	42
4. Instrumen Penelitian.....	42
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel, Skala Pengukuran Variabel.....	43
1. Konsep.....	44
2. Variabel.....	44
3. Definisi Operasional Variabel.....	45
4. Skala Pengukuran Variabel.....	49
5. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas.....	52
c. Hasil Uji.....	53
E. Metode Analisis Data.....	55
1. Metode Analisis Deskriptif.....	55
2. Analisis Inferensial.....	55
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
1. Uji F.....	56
2. Uji T.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum PT. PLN Area Kediri.....	58
1. Sejarah Perusahaan.....	58

2. Lokasi Perusahaan.....	61
3. Visi, Misi, Motto dan Arti Logo PT. PLN (Persero)	62
B. Struktur Organisasi PT. PLN Area Kediri	65
C. Hasil Penelitian	72
1. Deskripsi Responden.....	72
2. Deskripsi Variabel.....	74
3. Analisis Regresi Berganda	85
4. Pengujian Hipotesis.....	87
a. Uji Hipotesis I.....	87
b. Uji Hipotesis II	87
c. Uji Hipotesis III	88
D. Pembahasan.....	88
1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	88
2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...	89
3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

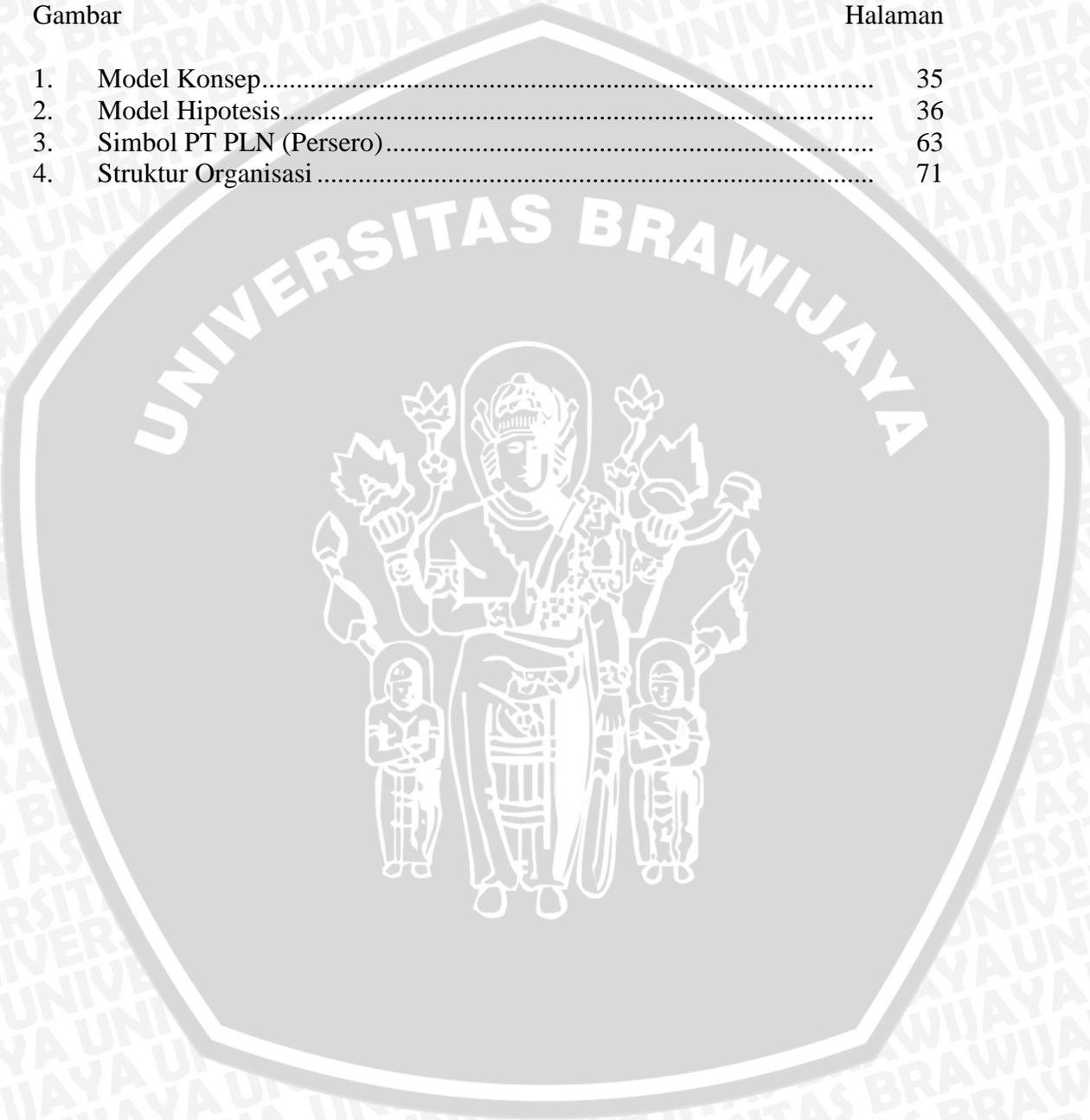
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	11
2. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	48
3. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas	53
4. Nilai Alpha Cronbach Masing-masing Variabel	54
5. Sejarah Perkembangan Industri Kelistrikan di Indonesia.....	58
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin.....	72
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Status Perkawinan	72
8. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja dan Pendidikan	73
9. Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden	74
10. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	74
11. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_2).....	77
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	80
13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	85



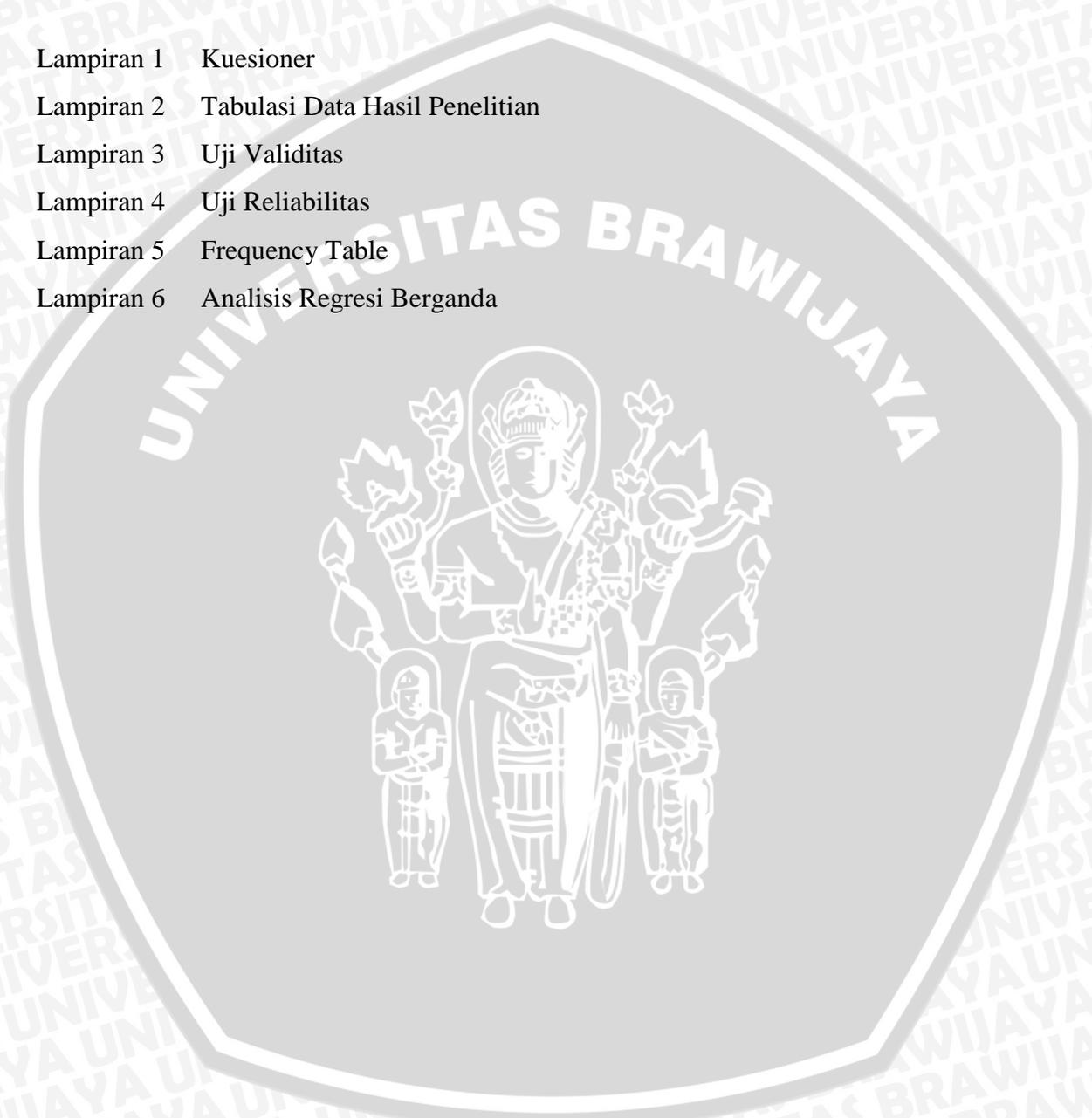
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Konsep.....	35
2. Model Hipotesis.....	36
3. Simbol PT PLN (Persero).....	63
4. Struktur Organisasi.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Frequency Table
- Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan era Industrialisasi modern saat ini, kebutuhan sumber daya manusia sangat penting dalam proses produksi. Keberhasilan pengelolaan SDM merupakan salah satu elemen paling berharga dalam lingkungan perusahaan, menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Menyadari bahwa manusia merupakan factor yang penting pada bagian produksi yang lebih dikenal dengan sebutan *Human Investment*, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Dalam kata lain perusahaan tidak akan berjalan efektif jika tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Sementara dalam lingkungan kerja dimanapun, hal tentang keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, terutama pada bagian produksi atau lapangan. Karena karyawan yang berada di area produksi atau lapangan selalu berinteraksi dengan alat-alat penunjang (mesin, bahan kimia, peralatan) sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya penggunaan teknologi yang canggih membawa dampak positif dan negatif bagi para karyawan. Adanya penggunaan teknologi canggih bagi karyawan sangat mempermudah dalam penyelesaian kerja. Akan

tetapi, peralatan canggih juga memiliki resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi jika tidak ditangani secara baik. Oleh karena itu, diperlukan kewaspadaan dan kehati-hatian yang tinggi dalam mengoperasikan peralatan tersebut. Pada umumnya faktor-faktor yang mengakibatkan kecelakaan kerja ada dua, yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan yang tidak aman dari manusia seperti kurang kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaannya, sengaja melanggar aturan keselamatan kerja yang diterapkan, dan kurang terampilnya pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tersebut. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu ketidakamanan dari lingkungan kerja yang biasanya banyak mesin-mesin dan alat-alat penunjang lainnya, tetapi dari banyaknya kecelakaan kerja yang telah dialami, dari faktor manusia yang banyak terjadi, karena manusia yang paling banyak berperan dalam penggunaan alat dan mesin-mesin produksi.

Selain itu karyawan juga harus memiliki kondisi fisik yang sehat dan kondisi lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal. Dengan adanya perhatian dari perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja bisa membuat karyawan merasa aman terhindar dari penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Hal ini bisa menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan. Meningkatnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja bisa memicu produktifitas kerja karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Sedangkan perawatan peralatan yang kurang baik, kelemahan peralatan yang lolos dari pemeriksaan perusahaan, pilihan bahan baku yang kurang baik dan

keterampilan karyawan yang kurang memadai merupakan beberapa bagian bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Silalahi,2004:137). Sebagian diantaranya bisa berakibat fatal dan sebagian lainnya bisa mengakibatkan cacat permanen dan cacat sementara. Namun sebagian besar kecelakaan kerja yang telah terjadi hanya berakibat pada kecacatan fisik secara sementara.

Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja bagi sumber daya manusia, sudah sepantasnya mendapat perhatian dari besar dari pemerintah. Hal ini terbukti dari dikeluarkannya undang-undang yang berkaitan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain :

1. Undang-undang no 14/1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja
2. Undang-undang no 1/1970 tentang keselamatan kerja
3. Peraturan menakertrans RI No.PER 03/MENS/1951 tentang pelayanan kesehatan kerja
4. Undang-undang no. 3/2013 tentang Jamsostek

Terdapat juga Undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang bertuliskan bahwa “ setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada pasal 27 ayat 2 adalah dimana pekerjaan dan penghidupan yang diterima karyawan bersifat lebih manusiawi, yang memungkinkan pekerja dalam kondisi sehat dan bebas dari kecelakaan kerja yang bisa dialaminya.

Aditama (2002:47) menyebutkan bahwa : “di Indonesia sebutan istilah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Asuransi Kesehatan (Askes) merupakan salah satu bentuk upaya mengantisipasi terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih dikenal dengan istilah Jamsostek dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja”.

Dari sudut pandang tersebut, dapat disimpulkan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Asuransi Kesehatan (Askes) atau sekarang yang diganti dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Diharapkan dengan adanya asuransi tersebut dapat memberikan kepastian para karyawan tentang keselamatan kerja dan dapat menanggulangi resiko-resiko kecelakaan kerja. Hal ini diperlukan agar dapat meningkatkan kepuasan dan gairah karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)**

B. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan?

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

C. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Menggambarkan pelaksanaan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh simultan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh parsial Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis

Sebagai masukan dan referensi untuk penelitian tentang Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagi peneliti yang tertarik membahas masalah tersebut.

2. Kontribusi Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sehingga perusahaan dapat melaksanakan program ini dengan baik dan tepat

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini digunakan untuk menjelaskan dengan singkat agar dapat dimengerti secara tepat. Berikut isi sistematika pembahasan :

Bab 1 : PENDAHULUAN

Mencakup tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang berkaitan tentang Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja karyawan, sehingga bisa membantu memecahkan permasalahan dengan baik.

Bab 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini digunakan para peneliti untuk memecahkan suatu permasalahan. Dengan menggunakan data pada konsep, item, indikator, dan variabel peneliti menentukan metode dan instrumen pengumpulan data tertentu.

Bab 4 : PEMBAHASAN

Bab ini mencakup tentang gambaran secara umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dihubungkan dengan teori yang mendukung.

Bab 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan mengenai hasil dari pembahasan dan saran-saran yang bisa memberikan manfaat pada perkembangan perusahaan di masa mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

I. Kajian Empiris

1. Leni Windari Astuti

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton di Probolinggo.

Universitas Merdeka Malang 2005

Dari hasil penelitian didapatkan nilai konstanta sebesar 2,188 yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (semangat kerja) adalah 2,188. Dari persamaan regresi tersebut didapatkan nilai pengaruh variabel bebas (X_1 sebesar 0,754 dan X_2 sebesar 0,124) terhadap variabel terikat Y (semangat kerja) adalah 2,188. Pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas (X_1 dan X_2) akan searah dengan perubahan semangat kerja (Y). dari hasil uji F didapatkan nilai F hitung sebesar $54,724 >$ dari F table 3,25 yang berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap semangat kerja(Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dari

nilai tersebut juga didapatkan hasil bahwa faktor keselamatan kerja adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja.

2. Komang Riski Dharmawijaya

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan PT. Indra Karyawan Cabang I Malang

Universitas Brawijaya 2010

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Indra Karya Cabang I Malang. Dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 82,8%, sedangkan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan regresi parsial diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) merupakan variabel yang paling besar (dominan) pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Indra Karya Cabang I Malang.

3. Farouk Afero

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan (Studi pada Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo)

Universitas Brawijaya 2009

Teknik pengumpulan data yang pokok adalah penyebaran kuesioner untuk mengetahui persepsi karyawan dan didukung dengan data yang diperoleh dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo yang berjumlah 73 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 yang diolah menggunakan program SPSS *11,5 for Windows*.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) secara simultan semua variabel dari keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut, dibandingkan dengan variabel kesehatan kerja, variabel keselamatan kerja karyawan adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi variabel keselamatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kesehatan kerja.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Leni Windari Astuti/2005	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton di Probolinggo.	Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Semangat Kerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>eksploratory</i> serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif menggunakan teknik <i>proportional stratified random</i>	Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat kerja Karyawan (Y), variabel terikat

				<p>sampling.</p> <p>Analisis yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial</p>	
2	<p>Komang Riski Dharmawijaya / 2010</p>	<p>Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indra Karyawan Cabang I Malang APJ), Malang</p>	<p>Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik sampling</p>	<p>Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa pelaksanaan Keselamatan dan</p>



				<p>simple random sampling. Analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial</p>	<p>Kesehatan Kerja, Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>
3	Farouk Afero / 2009	<p>Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo)</p>	<p>Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik</p>	<p>Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa pelaksanaan Keselamatan</p>



				<p>sampling dan</p> <p>simple Kesehatan</p> <p>random Kerja,</p> <p>sampling. Kesehatan</p> <p>Analisis yang Kerja</p> <p>digunakan berpengaruh</p> <p>analisis signifikan</p> <p>deskriptif dan terhadap</p> <p>analisis Kinerja</p> <p>inferensial Karyawan</p>	
4	Angkasa Duta Sisna/2014	<p>Pengaruh</p> <p>Keselamatan dan</p> <p>Kesehatan Kerja</p> <p>Terhadap</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Karyawan”(Studi</p> <p>pada PT. PLN</p> <p>(Persero) Area</p> <p>Kediri)</p>	<p>Keselamatan</p> <p>Kerja (X_1) dan</p> <p>Kesehatan</p> <p>Kerja (X_2) dan</p> <p>kepuasan kerja</p> <p>(Y)</p>	<p>Jenis</p> <p>penelitian</p> <p>yang</p> <p>digunakan</p> <p>adalah</p> <p>eksplanatory</p> <p>dengan</p> <p>pendekatan</p> <p>kuantitatif</p> <p>menggunakan</p> <p>teknik</p>	<p>Dalam</p> <p>penelitian ini</p> <p>berdasarkan</p> <p>hasil analisis</p> <p>regresi</p> <p>berganda,</p> <p>dapat</p> <p>diketahui</p> <p>bahwa</p> <p>pelaksanaan</p> <p>Keselamatan</p>

			<p>sampling dan</p> <p>simple Kesehatan</p> <p>random Kerja,</p> <p>sampling. Kesehatan</p> <p>Analisis yang Kerja</p> <p>digunakan berpengaruh</p> <p>analisis signifikan</p> <p>deskriptif dan terhadap</p> <p>analisis Kepuasan</p> <p>inferensial Kerja</p> <p>Karyawan</p>
--	--	--	---

II. Kajian Teoritis

A. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu cara atau upaya untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kesehatan karyawan bisa terganggu akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Oleh sebab itu, pelaksanaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan untuk menurunkan resiko kecelakaan kerja. Dan bisa juga untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja bagi karyawan.



Schuler (1999:222) mengemukakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sedangkan kondisi psikologis disebabkan oleh stress pekerjaan dan keadaan kerja yang berkualitas rendah. Menurut Daryanto (2003:20) Keselamatan Kerja adalah “keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan”. Malthis dalam Yuli (2005:211) Menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang lebih aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan member bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku.

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

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

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

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja mempunyai sasaran di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan dan dalam air, maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada segenap bagian ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lain. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja adalah bahayanya kecelakaan kerja akibat penerapan teknologi, terutama teknologi modern. Menurut Suma'ur (1981:1) sebagai berikut : “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan”. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan usaha untuk mencegah tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja menurut Moenir (1983: 201) adalah “Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan

orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu”.

Bennet dan Rumondang (1998:113) mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja ,antara lain :

a. Faktor lingkungan yang mempengaruhi adalah

- 1) Suhu dan kelembapan udara
- 2) Kebersihan udara
- 3) Penerangan dan kuat cahaya
- 4) Kekuatan bunyi
- 5) Cara kerja dan proses kerja
- 6) Udara dan gas yang bertekanan

b. Faktor bahaya atau sumber bahaya,terdapat dua sebab :

- 1) Keadaan berbahaya, yaitu suatu keadaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan.
- 2) Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan dari manusia yang dapat mengakibatkan dirinya celaka.

c. Faktor peralatan,misalnya bahan yang terbuat dari besi, agar lebih murah dibuat dengan bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat mengakibatkan kecelakaan. Mennurut OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) dalam Malthis (2002:253) standar utama untuk peralatan perlindungan kerja pribadi / PPE (*Personal Protective Equipment*) menuntut pengusaha untuk :

- 1) Melakukan pengukuran bahaya dan pemilihan peralatan kerja.

- 2) Menginformasikan kepada seluruh karyawan mengenai jenis peralatan kerja yang digunakan.
 - 3) Memastikan bahwa masing-masing karyawan dilengkapi peralatan keamanan yang tepat.
 - 4) Memandatkan bahwa PPE yang rusak harus tidak boleh digunakan dan menentukan luas kerusakan atau kekurangan yang ada.
 - 5) Melatih karyawan untuk mengetahui kapan PPE digunakan, bagaimana cara yang benar untuk menyalakan, mematikan, menyesuaikan dan menggunakan PPE ini.
- d. Faktor manusia, menurut buku “*management losses*” bab II tentang “*the causes and effect of loss*” sebagaimana yang dikutip oleh Santoso (2004:11) faktor manusia terdiri dari :
- 1) Ketidak seimbangan fisik atau kemampuan fisik tenaga kerja, antara lain :
 - a. Tidak sesuai berat badan, kekuatan, dan jangkauan.
 - b. Posisi tubuh yang menyebabkan mudah lemah.
 - c. Kepekaan panca indra terhadap bunyi.
 - d. Cacat fisik dan cacat sementara.
 - 2) Kurang terampil, antara lain :
 - a. Kurang mengadakan latihan praktek.
 - b. Penampilan kurang.
 - c. Kurang kreatif dan salah pengertian.
 - 3) Stress fisik, antara lain :
 - a. Beban sakit (tidak sehat badan)
 - b. Beban tugas berlebihan
 - c. Terpapar panas yang tinggi dan kekurangan oksigen

Tujuan keselamatan kerja menurut Suma'ur (2008:44) mempunyai beberapa tujuan, antara lain:

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

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja merupakan jaminan terhadap keselamatan setiap pekerja atau pemberian perlindungan terhadap setiap orang yang bekerja ditempat keernjanya.

2. Pengertian Kesehatan Kerja

Aspek Kesehatan Kerja merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya terutama di kalangan industri. Menurut Moenir (1983 : 207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang untuk mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2004 : 161) “ kesehatan kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Manullang (1990 : 89) “ Kesehatan kerja bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan dari tiga definisi diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kesehatan kerja mengandung dua unsur yang penting, yaitu mempertahankan standar kesehatan dan tujuan kesehatan secara optimal. Menurut Anies (2005 : 7) ditempat kerja terdapat faktor-faktor yang menjadi sebab penyakit akibat kerja, antara lain :

- a. Golongan fisik, seperti
 1. Suara/bunyi yang bisa menyebabkan tuli. Bunyi yang melebihi batas toleransi manusia dapat mengganggu produktivitas atau kesehatan karyawan. Tingkat kebisingan yang mengganggu adalah diatas 85 desibel selama 8 jam terus menerus.
 2. Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan *heat stroke* *heat cramps* atau *hyperpyrexia*, sedangkan suhu yang rendah bisa menimbulkan *froshhite*.
 3. Penerangan lampu yang kurang baik, misalnya menyebabkan kelainan pada indra pengelihatian atau kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.
- b. Golongan kimiawi, yaitu :
 1. Debu yang menyebabkan pnemokoniasi, diantaranya : silikosis, bisinosis, asbestosis, dan lain-lain.
 2. Uap yang diantaranya bisa menyebabkan metal frame fever, Dermatilis, atau keracunan.
 3. Gas, misalnya keracunan CO, H₂S, dan lain-lain
- c. Golongan infeksi, misalnya virus, parasit, maupun jamur.
- d. Golongan fisiologis yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan konstruksi mesin, sikap badan yang kurang baik, salah dalam melakukan pekerjaan, dan lain-lain yang semuanya bisa menimbulkan fisik atau bahkan lambat laun perubahan fisik pekerja.
- e. Golongan psikologis, yaitu :
 1. Proses kerja yang rutin dan membosankan
 2. Hubungan kerja yang selalu menekan atau sangat menuntut.
 3. Suasana kerja yang kurang aman.

Menurut Mangkunegara (2002 : 163) dan Silalahi (1985 : 137) ada beberapa variabel yang mendukung di dalam kesehatan kerja, antara lain :

a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

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

1) Jaminan Hari Tua

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

2) Jaminan Kematian

Jaminan kematian ditujukan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperuntukan bagi bagi kluarga untuk meringankan beban baiik dala bentuk biaya pemakaman maupun santunan.

3) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Program ini membantu tenaga kerja dan keluarga untuk mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik atau di rumah sakit, kebutuhan alat bantu untuk menunjang kesehatan, dan pengobatan secara efektif dan efisien.

4) Jaminan Kecelakaan Kerja

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

b. Kondisi Fisik Karyawan

Kondisi fisik karyawan merupakan keadaan fisik karyawan secara keseluruhan apakah itu mengalami cacat atau tidak dimana hal ini

berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kondisi fisik karyawan bisa mencakup :

- 1) **Beban Kerja Yang Diterima Karyawan**
Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diterima karyawan berbeda-beda, disesuaikan dalam kegiatan operasionalnya.
- 2) **Kesehatan Karyawan**
Kesehatan karyawan merupakan sumber produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja harus bersih agar kondisi kesehatan karyawan tetap terjaga.
- 3) **Keadaan Lingkungan Kerja, meliputi :**
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya harus diperhitungkan tingkat keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang luas dan nyaman.
 - c. Mempunyai manajemen pembuangan limbah yang baik.
- 4) **Pengaturan Penerangan, meliputi :**
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tepat.
 - b. Ruang kerja harus tepat dalam pengaturan letak cahaya, agar terlalu terang atau remang-remang.

3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja adalah untuk melindungi tenaga kerja dari resiko yang bisa mengakibatkan kecelakaan kerja, menurut Suma'ur (1989 : 86) tujuan dari keselamatan kerja adalah :

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas.
- b. Menjamin keselamatan dari setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan menurut Dessler (1992 : 106) dalam undang-undang OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) tujuan dari keselamatan kerja adalah untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia.

Tujuan kesehatan kerja adalah untuk melindungi karyawan dari kondisi fisik dan lingkungan yang kurang mendukung. Tujuan kesehatan menurut Manullang (1990 : 87) adalah :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Malthis (2004 : 247) menambahkan bahwa keselamatan dan kesehatan dapat memberikan manfaat yang terdiri dari :

- a. Penurunan biaya premi asuransi
- b. Meningkatnya produktivitas

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

4. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha keselamatan dan kesehatan memerlukan partisipasi langsung yang terbentuk dalam manajemen panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan maupun di tempat kerja. Silalahi (2004 :213) menjelaskan bahwa pimpinan perusahaan selaku penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi, antara lain :

- a. Terhadap tenaga kerja baru bekerja, berkewajiban menunjukkan atau menjelaskan tentang :
 1. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja
 2. Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan
 3. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 4. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan diwajibkan :
 1. Melakukan pembinaan dalam pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pada kecelakaan.
 2. Peningkatan usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada umumnya
 3. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 4. Menyediakan alat keselamatan bagi seluruh tenaga kerja secara cuma-cuma
 5. Melaporkan setiap kejadian kecelakaan.

Menurut Bennet dalam Rumondang (1998 : 46) karyawan mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari :

Kewajiban karyawan :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh petugas pengawas.
- b. Memakai alat pelindung kerja yang diwajibkan.

- c. Mematuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Hak-hak karyawan :

- a. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan jika syarat keselamatan dan kesehatan tidak terpenuhi oleh perusahaan.
- b. Meminta kepada pemimpin perusahaan agar dilaksanakan syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.

5. Usaha-usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebagai usaha untuk menyelenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja, maka diperlukan suatu cara atau langkah-langkah untuk mencegah kecelakaan dan sakit akibat kerja. Langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2000 : 162) sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan membrikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab bagi perusahaan, dimana hal tersebut dapat memberikan dampak dan pengaruh secara bagi karyawan.

B. Kepuasan Kerja Karyawan

Pengertian Kepuasan Kerja - Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar. Kepuasan kerja 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”. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Tiffin dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum dalam Moch. As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001 : 202).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima Stephen P. Robbins (1996 : 26).

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya “ (Davis, 1995 : 105). Dalam

bukunya, “Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi “,Robbins mengatakan: “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar **kinerja**, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Robbins (1996 : 179).

1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Luthan (2006:243) “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari”. Sedangkan 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. Sedangkan menurut Siagian (2002:295) menyatakan bahwa: “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersikap positif maupun yang bersifat negative tentang pekerjaannya”. Sedangkan menurut Robbins (2003:30) kepuasan kerja adalah “suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyakya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Wexly dan Yuki dalam Mangkunegara (2009:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “ cara pegawai merasakan dirinya dan pekerjaannya”. Robbins dalam Wibowo (2001:78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “ suatu sikap individu terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal menurut (Wexley dan Yuki) seperti dikutip oleh As'ad (2001:180) :

1. *Discrepancy Theory* (Teori Perbedaan)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Menurut teori ini, apabila terjadi perbedaan antara yang seharusnya didapatkan karyawan dan apa yang diharapkan, maka ketidakpuasan akan terjadi.

2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan keadilan(*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perbedaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini elemen-elemen dari *equity* ada tiga, yaitu :

a) *Input*

Input yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.

b) *Outcomes*

Outcomes yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.

c) *Comparison Persons*

Comparison Persons yaitu orang lain yang dijadikan perbandingan rasio input_out comes yang dimilikinya dengan milik kita. *Comparisons*

Persons ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri masa waktu lampau.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-outcomes* orang lain (*Comparison Person*). Sehingga apabila perbandingan tersebut dirasakan adil (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila ketidakadilan menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over competition inequity* (ketidakadilan yang menguntungkan dirinya) dan *under competition inequity* (ketidakadilan yang menguntungkan karyawan orang lain yang menjadi pembanding)

3. *Two Factory* (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori ini ialah bahwa ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan merupakan variabel yang beruntun. Terdapat dua situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu kelompok satisfier ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pencapaian hasil, pengakuan pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak adanya faktor ini menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan *dissatisfies (hygiene factor)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijakan perusahaan, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status. Perbaikan terhadap kondisi maupun situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan sumber kepuasan kerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan karyawan merupakan faktor mutlak bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan paling tinggi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah.

Konsekuensi dari perilaku tidak puas menurut Yuli (2005:202) dapat disebutkan sebagai berikut :

- a. Keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah
- b. Ketidakhadiran yang tinggi.
- c. Banyaknya karyawan yang minta berhenti.
- d. Munculnya penyakit dan gejala stres.
- e. Prestasi kerja menurun.

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

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

Menurut DeSantis dan Durst dalam Panggabean (2002:130) faktor-faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang karyawan yaitu :

- a. *Monetary/non-monetary* (keuangan/non-keuangan), yaitu adanya penghargaan terhadap kinerja karyawan dari segi finansial misalnya gaji, upah dan non-finansial misalnya promosi dan lain-lain.

- b. Karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics*), yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.
- c. Karakteristik Kerja (*work characteristic*) merupakan faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi para karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- d. Karakteristik individu yang dianutnya, yaitu sikap dan perilaku yang ada pada individu akibat dari nilai-nilai.

Menurut Mangkunnegara (2000-117) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja,yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yang secara lengkap dapat diuarikan sebagai berikut ;

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

3. Mengukur Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa cara yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, Robbins dalam Wibowo (2011:510) memberikan dua macam pendekatan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Single Global Rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied* dan *Highly Dissatisfied*”

- b. *Summation Score* lebih canggih, mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervise, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *Job Satisfaction* secara menyeluruh.

Selain pendapat Robbins tersebut, Smith, Kendall, dan Hullin dalam Pangabean (2004:132) mengatakan bahwa “menilai kepuasan kerja keseluruhan (*overall job satisfaction*) dengan menggunakan : kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi”.

C. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan merupakan salah satu kebutuhan pokok hidup manusia sehingga seringkali seseorang mengorbankan segala daya dan upaya, harta, pangkat, dan jabatan demi mempertahankan keselamatan dan kesehatan dirinya. pemenuhan kebutuhan manusia dapat menjadi motif penggerak kegiatan manusia atau biasa disebut dengan motivasi manusia, dengan kata lain bahwa pemenuhan salah satu kebutuhan manusia merupakan sumber motivasi manusia

Keamanan kerja juga merupakan faktor yang mampu mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Tersedianya peralatan pengamanan yang memadai sangat membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan perasaan yang tenang dan aman. Lingkungan kerja yang nyaman juga membantu karyawan untuk bekerja dengan

tanpa adanya tekanan yang bisa menimbulkan kecemasan. Perasaan yang tenang tersebut juga membantu karyawan untuk melindungi dirinya dari kemungkinan terkena penyakit pada saat bekerja.

Keyakinan bahwa karyawan puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun-tahun (Robbins, 1996 : 52). Dengan pemberian pelayanan Keselamatan dan Kesehatan kerja yang baik dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Dengan meningkatkan motivasi kerja maka semangat kerja akan meningkat dan karyawan akan merasa puas untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja antara lain Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja pada karyawan.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

Berdasarkan dari pengkajian secara teoritis yang disajikan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja maka dapat dirumuskan model konsep pada gambar 1 sebagai berikut :

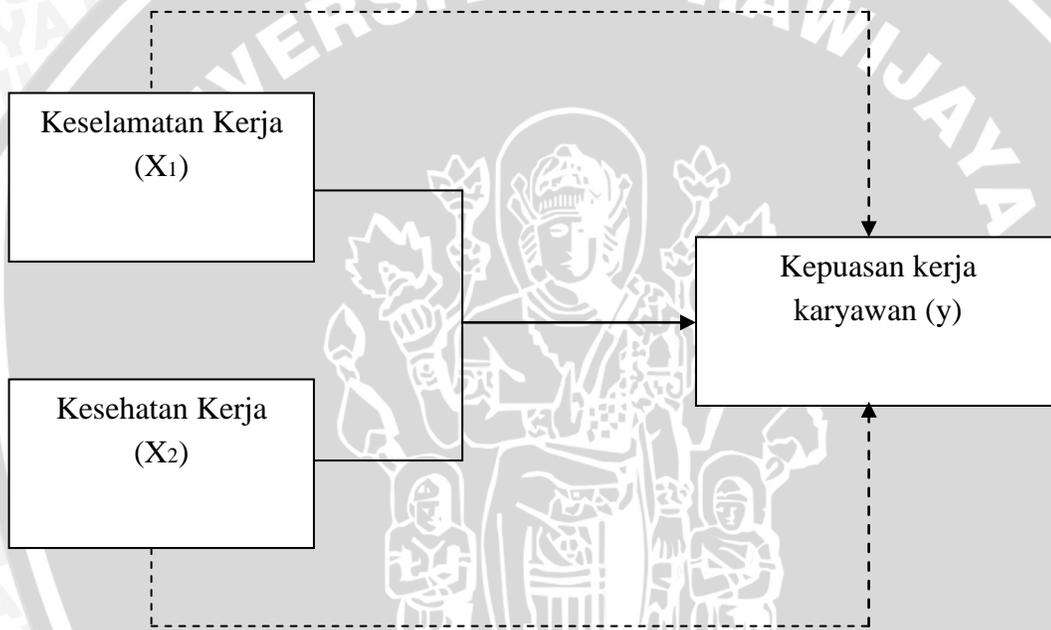
Gambar 1

Model Konsep



Dari model konsep yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diturunkan menjadi model hipotesis pada gambar 2 sebagai berikut :

Gambar 2
Model Hipotesis



Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara simultan

- - - - -→ : Pengaruh secara parsial

Berdasarkan model hipotesis pada gambar 2, maka hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

- 1 Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2 Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3 Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yang dinamakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Dimana metode 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.

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

B. Populasi dan Sampel

1 Populasi

Populasi menurut Singarimbun (2008: 152) adalah jumlah keseluruhan dari analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan Sugiyono (2005: 115) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yaitu keseluruhan subyek yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT PLN (Persero) Area Kediri yaitu sebanyak 50 orang.

2 Sampel

Menurut Arikunto (2006: 134) yang menyatakan bahwa apabila sumber/subyek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah sumbernya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2005:96).

C. Pengumpulan Data

1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Area Kediri yang bertempat di Jl.Jend. Basuki Rachmad no 3-7 Kediri dengan nomor Telepon 0354-683993. Tujuan lokasi ini dipilih dengan pertimbangan karena terletak pada pusat kota Kediri.

2 Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah “ data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan” Widayat dan Amirullah (2002:63). Data ini diperoleh dan dikumpulkan langsung di lapangan atau dari lokasi penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan “data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja” widayat dan Amirullah (2001:63). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang telah ada yang mendukung data primer.

3 Metode Penelitian

a. Kuesioner

Kuesioner adalah cara memperoleh data dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Data yang diperoleh dari pengedaran kuesioner adalah :

- a. Identitas responden
- b. Tanggapan atau jawaban-jawaban responden dan item-item yang diajukan dalam bentuk pertanyaan.

Sugiyono (2009:199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, kepada karyawan PLN (Persero) Area Kediri sebagai data primer. Bentuk kuesioner tertutup, dimana karyawan hanya dapat memilih jawaban dengan pilihan jawaban yang telah disediakan.

b. Dokumentasi

Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh PLN (Persero) Area Kediri. Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian.

c. Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan responden tentang peristiwa yang terjadi dan berhubungan dengan objek yang sedang diteliti. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data yang tidak bisa diperoleh dari penyebaran kuesioner dan dokumentasi yaitu tentang sejarah awal mula berdirinya perusahaan dan data pendukung lainnya dilakukannya wawancara juga bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih detail tentang objek penelitian.

4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sesuai dengan teknik pengumpulan data, maka instrumen penelitian yang digunakan adalah :

a. Kuesioner

Berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden. Daftar pernyataan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner telah terlampir

b. Pedoman dokumentasi

Berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian, sehingga diperoleh data Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan, serta data karyawan berikut komposisinya.

c. Pedoman Wawancara

Berupa seperangkat daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian, yaitu pimpinan perusahaan, para karyawan dan staff administrasi yang berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

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

Variabel

1 Konsep

Menurut Nazir (2005:122), konsep adalah abstraksi yang perlu diukur. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Umumnya konsep dibuat dan dihasilkan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu

Konsep pada penelitian ini adalah:

- a. Keselamatan dan Kesehatan kerja terdiri dari dua variabel yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja
- b. Kepuasan yaitu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu

2 Variabel

Variabel dapat diartikan sebagai konsep yang memiliki banyak nilai, sehingga dalam pelaksanaan penelitian variabel perlu dioperasionalisasikan untuk dapat dijadikan petunjuk tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2)

- b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini hanya satu yaitu Kepuasan Kerja (Y)

3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 1996:152). Penelitian ini dimaksud untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas terdiri dari:

(1) Keselamatan Kerja (X_1)

Keselamatan kerja adalah keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan resiko kerja. Variabel ini diukur dengan empat pernyataan yang menunjukkan keselamatan kerja karyawan dilihat dari beberapa faktor :

(i) Kondisi mengenai fasilitas keselamatan kerja

- Penempatan barang-barang
- Pemakaian peralatan perlindungan kerja
- Penyediaan pengaman keselamatan kerja
- Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan

(2) Kesehatan Kerja (X_2)

Kesehatan kerja dalam hal ini merupakan kesehatan karyawan baik jasmani maupun rohani. Variabel ini diukur dengan tujuh indikator pernyataan yang menunjukkan kondisi kesehatan kerja karyawan dilihat dari sisi kesehatan kerja karyawan. Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dan itemnya adalah:

(i) Kondisi mengenai fasilitas kesehatan kerja

- Kebersihan lingkungan kerja
- Pergantian udara di tempat kerja
- Pembuangan limbah industri
- Penyediaan air bersih
- Sarana olah raga
- Sarana kamar mandi
- Pelayanan kesehatan tenaga kerja

(a) Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Indikator dan item-item dari variabel kepuasan adalah:

(i) Kepuasan mengenai fasilitas keselamatan kerja

- Kepuasan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja

- Kepuasan terhadap peralatan perlindungan kerja
 - Kepuasan terhadap penyediaan peralatan perlindungan kerja
 - Kepuasan terhadap program sosialisasi keselamatan
- (ii) kepuasan mengenai fasilitas kesehatan kerja
- kepuasan terhadap kebersihan lingkungan kerja
 - kepuasan terhadap pergantian udara ditempat kerja
 - kepuasan terhadap kondisi sarana pembuangan limbah
 - kepuasan terhadap kondisi air bersih
 - kepuasan terhadap kondisi sarana olah raga
 - kepuasan terhadap sarana kamar mandi
 - kepuasan terhadap kondisi pelayanan kesehatan kerja

Secara rinci tentang variabel-variabel dan indikator-indikatornya dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2

Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja (X_1)	1. Kondisi mengenai fasilitas keselamatan kerja	1. Penempatan barang-barang 2. Pemakaian peralatan perlindungan kerja 3. Penyediaan pengamanan keselamatan kerja 4. Penyediaan program Jamsostek
	Kesehatan Kerja (X_2)	1. Kondisi mengenai fasilitas kesehatan kerja	1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Pergantian udara di tempat kerja 3. Pembuangan limbah industri 4. Penyediaan air bersih 5. Sarana olah raga 6. Sarana kamar mandi 7. Pelayanan kesehatan tenaga kerja
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Y_2)	Kepuasan mengenai fasilitas keselamatan	1. kepuasan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja 2. kepuasan terhadap peralatan perlindungan kerja 3. kepuasan terhadap penyediaan pengamanan keselamatan kerja

			4. kepuasan terhadap program sosialisasi keselamatan
		Kepuasan mengenai fasilitas kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja 2. kepuasan terhadap pergantian udara di tempat kerja 3. kepuasan terhadap kondisi sarana pembuangan limbah 4. kepuasan terhadap kondisi air bersih 5. kepuasan terhadap kondisi sarana olah raga 6. kepuasan terhadap sarana kamar mandi 7. kepuasan terhadap layanan kesehatan kerja

4 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2009:132), dijelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat *positif* sampai sangat *negatif*, yang berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju; diberi skor 5
- b. Setuju; diberi skor 4
- c. Ragu-ragu; diberi skor 3
- d. Tidak setuju; diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju; diberi skor 1

5 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument valid. Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar – benar sah, paling tidak kita dapat

menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Untuk menguji validitas dalam penelitian dalam ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. “Valid tidaknya suatu indikator, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya”, dimana r hitung dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2007: 212):

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan: r = korelasi product moment X dan Y
 n = banyaknya populasi/ sampel
 X = nilai variabel X
 Y = nilai variabel Y

Apabila nilai koefisien korelasi (r) antar indikator pertanyaan dengan skor total indikator mempunyai taraf signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut adalah valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi (r) antara indikator pertanyaan dengan skor total indikator mempunyai taraf signifikan di atas 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat keterhandalan sesuatu. Rumus yang digunakan untuk mencari realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha croncbach* Arikunto (2006: 171). Karena instrumen yang digunakan memiliki rentang nilai rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Di mana,

a adalah relibilitas alat ukur

k adalah jumlah indikator 1 pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ adalah jumlah varians masing-masing indikator

σ_t^2 adalah varians total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak adalah nilai *alpha croncbach*. Jika nilai *alpha croncbach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai *alpha croncbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel.

c. Hasil Uji

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut *valid*. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak *valid* (Sugiyono, 2008:251). Untuk lebih jelasnya validitas instrumen dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	No Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	X _{1.1}	0,797	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,765	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,567	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,766	0,000	Valid
Kesehatan kerja (X2)	X _{2.1}	0,797	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,650	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,569	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,553	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,767	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,683	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,736	0,000	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y _{1.1}	0,638	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,511	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,509	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,621	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,566	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,700	0,000	Valid
	Y _{1.7}	0,654	0,000	Valid
	Y _{1.8}	0,658	0,000	Valid
	Y _{1.9}	0,746	0,000	Valid
	Y _{1.10}	0,615	0,000	Valid
	Y _{1.11}	0,586	0,000	Valid

Sumber : data diolah tahun 2014

Dari pengolahan data terlihat dari 22 item yang diuji, semua item memiliki nilai koefisien korelasi positif dan probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha \geq 0,5$, artinya ada hubungan yang signifikan antara skor masing-masing indikator dengan skor total. Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa indikator memang benar-benar dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, dengan kata lain instrumen yang digunakan valid dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian.

Tabel 4
Nilai Alpha Cronbach Masing-masing Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Keselamatan kerja (X_1)	0,673	Reliabel
Kesehatan kerja (X_2)	0,800	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,830	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2014.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item pertanyaan yang sudah valid. Instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka prosentase.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi berganda untuk mempermudah proses analisis ini penulis menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 17.0 *for windows*.

Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan)

X1= variabel bebas (Keselamatan Kerja)

X2 = variabel bebas (Kesehatan Kerja)

a= konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

Jika signifikan $F \leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Jika signifikan $F \geq 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan :

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

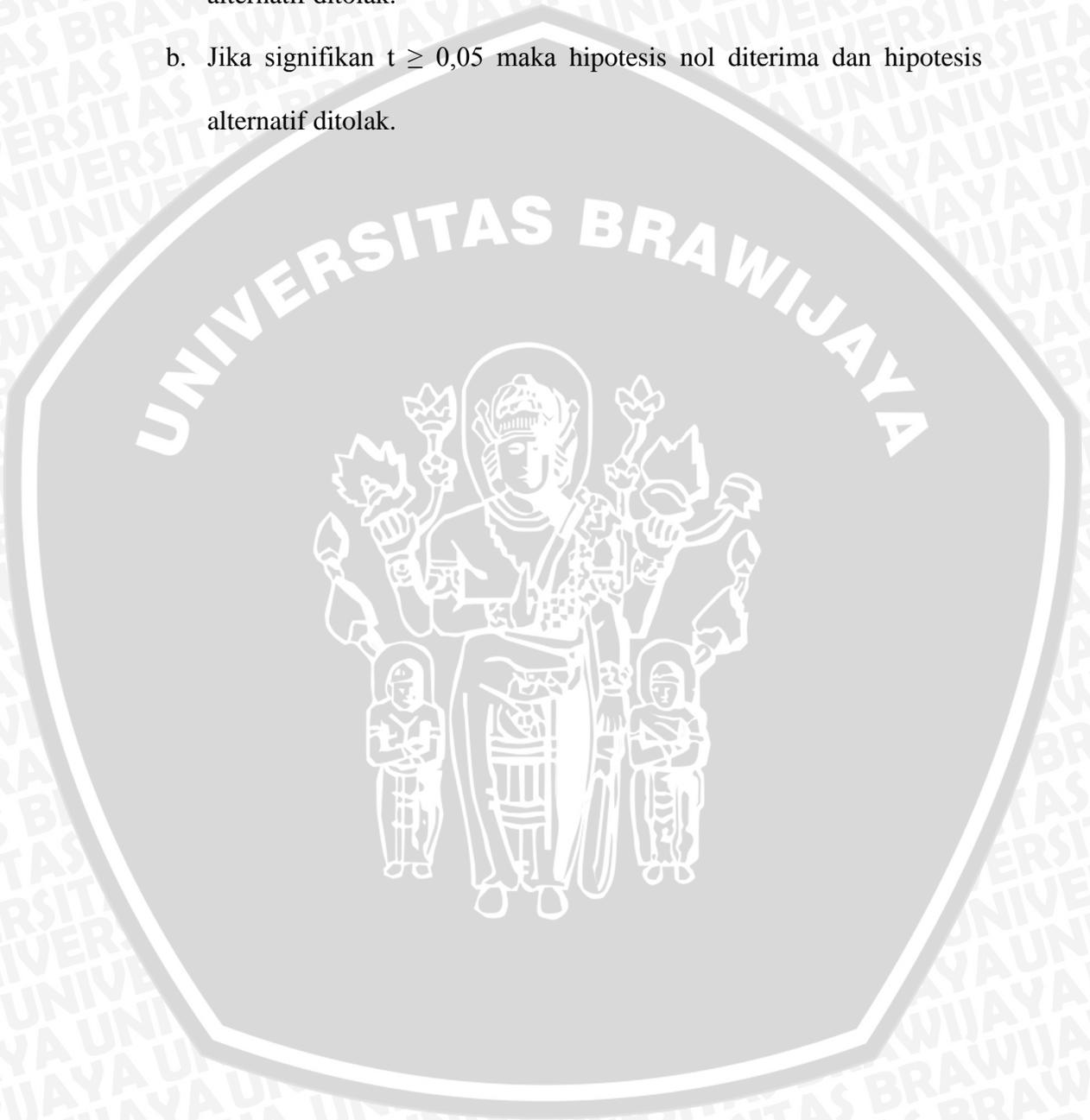
Di mana:

b adalah parameter estimasi dari X_1

Sb adalah standar error dari X_1

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikan $t \leq 0,05$ maka hipotesis nol di tolak dan hipotesis alternatif ditolak.
- b. Jika signifikan $t \geq 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1 Sejarah Perusahaan

Industri kelistrikan di Indonesia dimulai sejak tahun 1898 pada masa pemerintahan Hindia Belanda. Pengelolaan industri listrik pada saat itu dilakukan oleh pemerintah Belanda dengan perusahaan listrik swasta. Sejarah perkembangan industri listrik di Indonesia dapat dibagi menjadi beberapa periode seperti pada Tabel 5.

Tabel 5
Sejarah Perkembangan Industri Kelistrikan di Indonesia

No	Periode	Deskripsi
1	1893 – 1943	Perusahaan Listrik Hindia Belanda, yaitu s'Lands Waterkracht Bedriven (LWB)
2	1943 – 1945	Perusahaan Listrik Jaman Jepang, yaitu Djawa Denki Jogyosha Djakarta Shisha
3	1945 – 1950	Perusahaan listrik pemerintah Indonesia yang dilakukan oleh Jawatan Listrik dan Gas
4	1951 – 1984	Pengelolaan industri listrik nasional dilakukan oleh Perusahaan Listrik Negara. Pemerintah membentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU – PLN). Kemudian (BPU – PLN) dipecah menjadi Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan Perusahaan Gas Negara (PGN)
5	1984 – sekarang	Penyediaan tenaga listrik dilakukan oleh Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara yang kemudian pada

		tanggal 1 Agustus 1994 berganti nama menjadi PT. PLN (Persero)
--	--	--

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Kediri, Januari 2014

Berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Nomor : Ment, 16/ 1/20 tanggal 20 Mei 1961 diantaranya disebutkan didaerah – daerah, dibentuk daerah eksploitasi yang terdiri dari 10 Daerah eksploitasi Listrik Umum (Pembangkit dan Distribusi) dimana untuk Wilayah Jawa Timur adalah Exploitasi IX yang melaksanakan fungsi pembangkitan dan pendistribusian tenaga listrik.

Berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor 054/ DIR / 73 pada tanggal 23 Oktober 1973, Nama PLN Distribusi I/ Pembangkit I, dan kemudian diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor 012/ DIR/ 1976 pada tanggal 25 Februari 1976.

Selanjutnya sejak tanggal 3 Juli 1982 dengan Keputusan Direksi No 042/ DIR/ 1982 nama PLN wilayah XII berubah lagi menjadi PLN Distribusi Jawa Timur, dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur sampai dengan saat ini.

Bahwa sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan sebagian tertuang dalam keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39 / KEP / MK. WASPAN / 9 / 1998 serta kebijakan PT. PLN (Persero) Kantor Pusat tentang PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa timur diarahkan kepada *stagic bussines unit/ investment centre*.

Seiring dengan itu dan dalam rangka optimasi Corporate Gain dan penyusunan organisasinya berdasarkan Value Chain, sehingga tugas pokok dan susunan seperti yang telah ditetapkan dengan Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara Nomor 154.K/023/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001.

Kepuasan Direksi PT. PLN (Persero) No.120.K/010/2002. Tanggal 27 Agustus 2002 tentang Nama Unit Bisnis di lingkungan PT. PLN (Persero) yang intinya Organisasi dengan status Unit Bisnis hanya untuk anak Perusahaan PT. PLN (Persero) sedangkan PLN Jawa Timur menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

Wilayah usaha PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dibagi menjadi beberapa daerah Pelayanan yang melayani wilayah administrasi propinsi Jawa Timur :

- a. APJ Surabaya Selatan, APJ Surabaya Utara, Area Pelayanan Surabaya Barat, Area Jaringan Surabaya Barat. Keempat area tersebut melayani Kota Surabaya.
- b. APJ Malang melayani Kota Malang, Kota Batu dan Kabupaten Malang.
- c. APJ Pasuruan melayani Kota Pasuruan, Kota Probolinggo, Kabupaten Pasuruan, dan Kabupaten Probolinggo.
- d. APJ Kediri melayani Kota Kediri, Kota Blitar, Kabupaten Kediri, kabupaten Tulungagung dan Kabupaten Blitar.
- e. APJ Mojokerto melayani Kota Mojokerto, Kabupaten Jombang, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Mojokerto.

- f. APJ Madiun melayani Kota Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi, dan Kabupaten Madiun.
- g. APJ Jember melayani Kabupaten Jember dan Kabupaten Lumajang.
- h. APJ Bojonegoro melayani Kabupaten Bojonegoro, kabupaten Lamongan, dan Kabupaten Tuban.
- i. APJ Banyuwangi melayani Kabupaten Banyuwangi.
- j. APJ Pamekasan melayani Kabupaten Pamekasan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Sumenep dan Kabupaten Bangkalan.
- k. APJ Situbondo melayani Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Bondowoso.
- l. APJ Gresik melayani Kabupaten Gresik dan Kabupaten Bawean.
- m. APJ Sidoarjo melayani Kabupaten Sidoarjo.
- n. APJ Ponorogo melayani Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Trenggalek dan Kabupaten Pacitan.

2 Lokasi Perusahaan

PT PLN (Persero) Area Kediri Terletak pada jalan Jend. Basuki Rachmad No. 3-7 Malang. Lokasi tersebut sangat strategis karena terletak pada tengah kota. Di sebelah barat terdapat polresta Kediri, bank, dan gedung teater. Di sebelah timur terdapat hotel Merdeka. Di sebelah selatan terdapat Bank Indonesia dan pusat perbelanjaan. Di sebelah utara terdapat kantor walikota Kediri.

3 Visi,Misi, Motto dan Arti Logo Perusahaan

Visi PT PLN (Persero) :

Diakui sebagai unit distribusi dengan pelayanan kelas dunia dan mengutamakan kepuasan pelanggan serta mengedepankan budaya integritas.

Misi PT PLN (Persero) :

- 1) Memberikan pelayanan yang transparan kepada pelanggan dengan cepat, tepat, tuntas, dan berintegritas.
- 2) Selalu melakukan perbaikan pelayanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.

Motto PT PLN (Persero)

Motto yang digunakan PT PLN (Persero) dalam menjalankan bisnisnya
“*Electricity for a Better Life* (Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik)”

Bentuk warna dan lambing perusahaan resmi yang digunakan adalah yang sesuai yang tercantum dalam lampiran **Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal 1 juni 1976, mengenai pembakuan lambang perusahaan umum listrik negara**

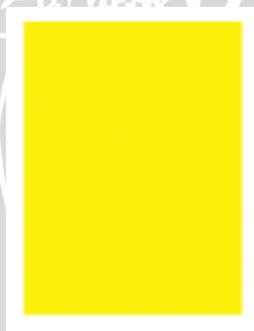
Gambar 3
Simbol PT PLN (Persero)



Sumber : PT. PLN (Persero) Area Kediri, Januari 2014

Elemen-Elemen Dasar Lambang sebagai berikut :

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal



Sumber : PT. PLN (Persero) Area Kediri, Januari 2014

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga

melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2. Petir atau Kilat



Sumber : PT. PLN (Persero) Area Kediri, Januari 2014

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3. Tiga Gelombang



Sumber : PT. PLN (Persero) Area Kediri, Januari 2014

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

B. Struktur Organisasi PT. PLN (persero) Area Kediri

Area Pelayanan dan Jaringan (APJ). Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat Laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan, tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi didaerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

1) Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggungjawab dalam penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial. Untuk melaksanakan tanggungjawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian pemasaran mempunyai fungsi:

- a) Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan di daerah kerja APJ maupun di masing-masing unit asuhannya.
- b) Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- c) Memonitor dan melakukan analisa atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial (PMTT)

Bertanggungjawab dalam kegiatan pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan pembuatan tagihan listrik dan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian niaga mempunyai fungsi:

- a) Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan / calon pelanggan.
- b) Menyusun dan memelihara Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS)
- c) Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter
- d) Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

2) Bagian Distribusi

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi untuk menjamin kontinuitas pelayanan dengan mutuan keandalan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan distribusi agar dicapai pengusahaan energi yang efisien. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian distribusi mempunyai fungsi:

- a) Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem
- b) Menyusun SOP dan mengatur pengoperasian jaringan distribusi
- c) Menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi
- d) Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun data induk jaringan

3) Bagian SDM dan Keuangan

Bertanggung jawab dalam pencatatan dan pembukuan aset, perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan dengan prosedur administrasi dan akuntansinya, untuk menjamin pengelolaan pendapatan dan anggaran yang efektif dan efisien guna

peningkatan kinerja keuangan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian keuangan mempunyai fungsi:

- a) Melaksanakan pencatatan dan pembukaan aset
- b) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait
- c) Menyusun rai / uai sesuai dengan jadwal dan pedoman yang ada
- d) Mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi
- e) Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal
- f) Melaksanakan supervisi tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit usahanya
- g) Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya
- h) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan
- i) Mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib
- j) Melakukan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang
- k) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian pengendalian pendapatan
- l) Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal

- m) Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan perbaikannya

Bertanggung jawab dalam pengembangan dan administrasi Sumber Daya Manusia, pengolahan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk menjamin kelancaran operasional, serta melaksanakan kegiatan kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian SDM dan administrasi mempunyai fungsi:

- a) Mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharaan
- b) Melaksanakan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai dengan ketentuan yang ada
- c) Menyusun dan memelihara data induk kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi sdm
- d) Melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM
- e) Merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretarian, umum dan khusus
- f) Mengatur menyelesaikan masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik dilingkungan internal maupun eksternal

- g) Mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan
- h) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian sdm dan administrasi

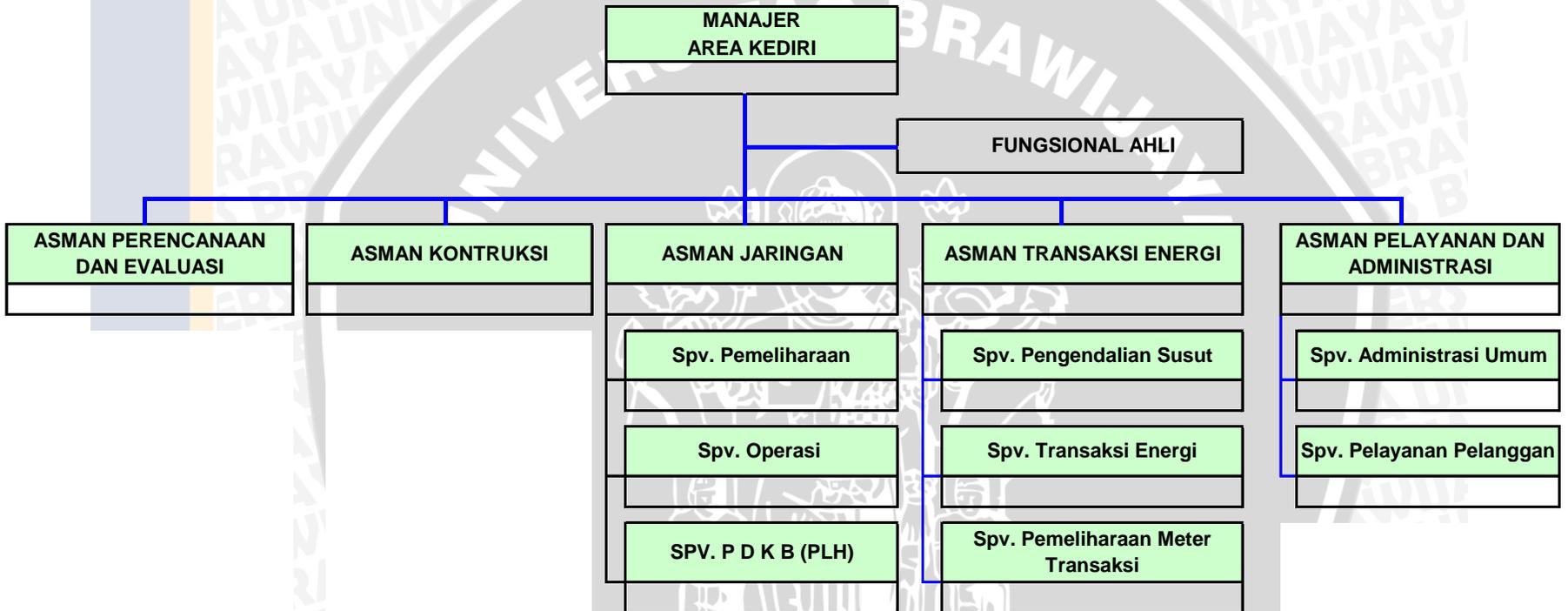
4) Bagian Perencanaan

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, untuk menjamin tercapainya keandalan pasokan energi listrik.

Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem. Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan. Membuat data peta jaringan (mapping) dan memelihara akurasi data sesuai dengan perkembangan. Melaksanakan evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya. Melaksanakan konstruksi jaringan distribusi dan administrasi pekerjaan. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian perencanaan dan konstruksi.

5) Bagian Alat Pembatas dan Pengukur

Bertanggung jawab dalam pengembangan pelayanan pelanggan melalui pelaksanaan pemutusan dan penyambungan, pemeliharaan dan keakuratan APP untuk menjamin tercapainya akurasi pemakaian energi listrik.



C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, gambaran mengenai responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Usia	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
20 – 30	5	1	6
> 30 – 40	19	8	27
> 40 – 50	14	3	17
Total	38	12	50

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara >30 – 40 tahun sebanyak 27 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden dan perempuan sebanyak 8 responden, sedangkan responden terendah berumur 20 – 30 tahun sebanyak 6 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 5 responden dan perempuan sebanyak 1 responden.

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Status Perkawinan

Usia	Status Perkawinan		Jumlah
	Menikah	Belum Menikah	
20 – 30	3	3	6
> 30 – 40	23	4	27
> 40 – 50	17	0	17
Total	43	7	50

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah menikah yaitu sebanyak 43 responden dan karyawan yang belum menikah sebanyak 7 orang.

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Pendidikan

Lama Bekerja	Pendidikan			Jumlah
	SMA	Diploma	S1	
0 – 5	2	3	2	7
> 5 – 10	5	6	8	19
> 10	4	4	16	24
Total	11	13	26	50

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 24 responden dengan pendidikan SMA sebanyak 4 responden, Diploma sebanyak 4 responden dan S1 sebanyak 16 responden, sedangkan responden terendah memiliki masa kerja antara 0 – 5 tahun sebanyak 7 responden dengan pendidikan SMA sebanyak 2 responden, Diploma sebanyak 3 responden dan S1 sebanyak 2 responden.

2. Deskripsi Variabel

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 50 responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K} \quad (\text{Supranto, 2000:64})$$

Dimana: c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas
 X_n = nilai skor tertinggi
 X_1 = nilai skor terendah

$$C = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Tabel 9
Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
1,9 – 2,6	Tidak Setuju
2,7 – 3,4	Ragu-Ragu
3,5 – 4,2	Setuju
4,3 – 5	Sangat Setuju

Sumber : (Sugiono, 2008: 9)

Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian.

a. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Indikator yang digunakan dalam variabel Keselamatan kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja(X_1)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	Sangat setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1.1}$	10	20	32	64	8	16	0	0	0	0	4,04
$X_{1.2}$	11	22	23	46	16	32	0	0	0	0	3,90
$X_{1.3}$	21	42	16	32	13	26	0	0	0	0	4,16
$X_{1.4}$	12	24	28	56	10	20	0	0	0	0	4,04
Rata-rata Keselamatan kerja											4,04

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Keterangan :

X_{1,1} : Penempatan barang-barang yang tersedia tertata dengan baik.

X_{1,2} : Peralatan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik

X_{1,3} : Penyediaan pengamanan keselamatan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik

X_{1,4} : Perusahaan sudah terdapat program sosialisasi pencegahan kecelakaan Jamsostek

Item pertama tentang penempatan barang-barang yang tersedia tertata dengan baik diperoleh jawaban 10 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (64%) menyatakan setuju, 8 responden (16%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,04 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa penempatan barang-barang yang tersedia tertata dengan baik.

Item kedua tentang peralatan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik diperoleh jawaban 11 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (46%) menyatakan setuju, 16 responden (32%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,90 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa peralatan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik.

Item ketiga tentang penyediaan pengamanan keselamatan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik diperoleh jawaban 21 responden (42%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (32%)

menyatakan setuju, 13 responden (26%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,16 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik.

Item keempat tentang perusahaan sudah terdapat program sosialisasi pencegahan kecelakaan Jamsostek diperoleh jawaban 12 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (56%) menyatakan setuju, 10 responden (20%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,04 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa di perusahaan sudah terdapat program sosialisasi pencegahan kecelakaan.

Skor rata-rata keselamatan kerja sebesar 4,04, dengan demikian masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan program keselamatan kerja yang baik bagi karyawannya dengan menyediakan peralatan perlindungan kerja dengan kondisi baik dan adanya program sosialisasi pencegahan kecelakaan Jamostek.

b. Variabel Kesehatan kerja (X2)

Indikator yang digunakan dalam variabel kesehatan kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja(X₂)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	Sangat setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	17	34	13	26	20	40	0	0	0	0	3,94
X _{2.2}	18	36	21	42	11	22	0	0	0	0	4,14
X _{2.3}	16	32	18	36	16	32	0	0	0	0	4,00
X _{2.4}	19	38	15	30	16	32	0	0	0	0	4,06
X _{2.5}	16	32	18	36	16	32	0	0	0	0	4,00
X _{2.6}	13	26	23	46	14	28	0	0	0	0	3,98
X _{2.7}	3	6	18	36	29	58	0	0	0	0	3,48
Rata-rata Kesehatan kerja											3,94

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Keterangan :

- X_{2.1} : Kesehatan terjaga dari kebersihan lingkungan kerja
- X_{2.2} : Pergantian udara di ruang kerja di perusahaan memadai
- X_{2.3} : Perusahaan mengolah pembuangan limbah industri dengan baik
- X_{2.4} : Perusahaan menyediakan banyak tempat air bersih
- X_{2.5} : Perusahaan menyediakan fasilitas dan tempat untuk berolah raga dengan baik
- X_{2.6} : Perusahaan menyediakan fasilitas sarana kamar mandi yang baik
- X_{2.7} : Merasa mendapatkan pelayanan kesehatan tenaga kerja dengan baik

Item pertama tentang kesehatan terjaga dari kebersihan lingkungan kerja diperoleh jawaban 17 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (26%) menyatakan setuju, 20 responden (40%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,94 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa kesehatan karyawan terjaga dari kebersihan lingkungan kerja.

Item kedua tentang pergantian udara di ruang kerja di perusahaan memadai diperoleh jawaban 18 responden (36%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (42%) menyatakan setuju, 11 responden (22%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,14 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa pergantian udara di ruang kerja di perusahaan memadai.

Item ketiga tentang pembuangan limbah industri di tempat bekerja sudah baik diperoleh jawaban 16 responden (32%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (36%) menyatakan setuju, 16 responden (32%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,00 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan telah mengolah pembuangan sampah dan limbah industri dengan baik.

Item keempat tentang perusahaan menyediakan banyak tempat air bersih diperoleh jawaban 19 responden (38%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (30%) menyatakan setuju, 16 responden (32%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,06 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan menyediakan banyak tempat air bersih.

Item kelima tentang perusahaan menyediakan fasilitas dan tempat untuk berolah raga dengan baik diperoleh jawaban 16 responden (32%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (36%) menyatakan setuju, 16 responden (32%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,00 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan menyediakan fasilitas dan tempat untuk berolah raga dengan baik.

Item keenam tentang perusahaan menyediakan fasilitas sarana kamar mandi yang baik diperoleh jawaban 13 responden (26%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (46%) menyatakan setuju, 14 responden (28%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,98 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan menyediakan fasilitas sarana kamar mandi yang baik.

Item ketujuh tentang merasa mendapatkan pelayanan kesehatan tenaga kerja dengan baik diperoleh jawaban 3 responden (6%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (36%) menyatakan setuju, 29 responden (58%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,48 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa mendapatkan pelayanan kesehatan tenaga kerja dengan baik.

Skor rata-rata kesehatan kerja sebesar 3,91, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan program kesehatan kerja yang baik bagi karyawannya dalam bekerja.

c. Variabel Kepuasan kerja (Y)

Indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	Sangat setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	8	16	29	58	13	26	0	0	0	0	3,90
Y _{1.2}	8	16	22	44	20	40	0	0	0	0	3,76
Y _{1.3}	12	24	33	66	5	10	0	0	0	0	4,14
Y _{1.4}	10	20	20	40	20	40	0	0	0	0	3,80
Y _{1.5}	11	22	18	36	21	42	0	0	0	0	3,80
Y _{1.6}	10	20	26	52	14	28	0	0	0	0	3,92
Y _{1.7}	4	8	39	78	7	14	0	0	0	0	3,94
Y _{1.8}	17	34	24	48	9	18	0	0	0	0	4,16
Y _{1.9}	10	20	35	70	5	10	0	0	0	0	4,10
Y _{1.10}	10	20	20	40	20	40	0	0	0	0	3,80
Y _{1.11}	17	34	18	36	15	30	0	0	0	0	4,04
Rata-rata Kepuasan Kerja											3,94

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Keterangan :

- Y_{1.1} : Tingkat kepuasan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja
- Y_{1.2} : Tingkat kepuasan terhadap peralatan perlindungan kerja
- Y_{1.3} : Tingkat kepuasan terhadap penyediaan pengamanan keselamatan kerja
- Y_{1.4} : Tingkat kepuasan kepuasan terhadap program sosialisasi keselamatan
- Y_{1.5} : Tingkat kepuasan kondisi lingkungan kerja
- Y_{1.6} : Tingkat kepuasan terhadap pergantian udara di tempat kerja
- Y_{1.7} : Tingkat kepuasan kepuasan terhadap kondisi sarana pembuangan limbah

- Y_{1.8} : Tingkat kepuasan terhadap kondisi air bersih
Y_{1.9} : Tingkat kepuasan terhadap kondisi sarana olah raga
Y_{1.10} : Tingkat kepuasan terhadap sarana kamar mandi
Y_{1.11} : Tingkat kepuasan terhadap layanan kesehatan kerja

Item pertama tentang tingkat kepuasan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja diperoleh jawaban 8 responden (16%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (58%) menyatakan setuju, 13 responden (26%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,90 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi fisik lingkungan kerja di perusahaan.

Item kedua tentang tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara terhadap peralatan perlindungan kerja diperoleh jawaban 8 responden (16%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (44%) menyatakan setuju, 20 responden (40%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,76 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan peralatan perlindungan kerja yang ada di perusahaan.

Item ketiga tentang tingkat kepuasan terhadap penyediaan pengaman keselamatan kerja diperoleh jawaban 12 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (66%) menyatakan setuju, 5 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item

tersebut sebesar 4,14 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan penyediaan peralatan perlindungan kerja di perusahaan.

Item keempat tentang tingkat kepuasan terhadap program sosialisasi keselamatan diperoleh jawaban 10 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (40%) menyatakan setuju, 20 responden (40%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,80 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan program sosialisasi keselamatan.

Item kelima tentang tingkat kepuasan kondisi lingkungan kerja diperoleh jawaban 11 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (36%) menyatakan setuju, 21 responden (42%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,80 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja di perusahaan.

Item keenam tentang tingkat kepuasan terhadap pergantian udara di tempat kerja diperoleh jawaban 10 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (52%) menyatakan setuju, 14 responden (28%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item

tersebut sebesar 3,92 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan pergantian udara di tempat kerja.

Item ketujuh tentang tingkat kepuasan kepuasan terhadap kondisi sarana pembuangan limbah diperoleh jawaban 4 responden (8%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (78%) menyatakan setuju, 7 responden (14%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,94 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi sarana pembuangan limbah yang ada di perusahaan.

Item kedelapan tentang tingkat kepuasan kepuasan terhadap kondisi air bersih diperoleh jawaban 17 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (48%) menyatakan setuju, 9 responden (18%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,16 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi air bersih.

Item kesembilan tentang tingkat kepuasan kepuasan terhadap kondisi sarana olah raga diperoleh jawaban 10 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (70%) menyatakan setuju, 5 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item

tersebut sebesar 4,10 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi sarana olah raga di perusahaan.

Item kesepuluh tentang tingkat kepuasan terhadap sarana kamar mandi diperoleh jawaban 10 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (40%) menyatakan setuju, 20 responden (40%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,80 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan sarana kamar mandi.

Item kesebelas tentang tingkat kepuasan terhadap layanan kesehatan kerja diperoleh jawaban 17 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (36%) menyatakan setuju, 15 responden (30%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,04 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa puas dengan layanan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan.

Skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,94, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi fisik lingkungan kerja, peralatan perlindungan kerja, penyediaan peralatan perlindungan kerja, program sosialisasi keselamatan, kondisi lingkungan kerja, pergantian udara, sarana pembuangan limbah, kondisi air bersih, sarana olah raga, sarana

kamar mandi dan WC, serta layanan kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 17.0for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	1,188			
Keselamatan kerja	0,372	3,662	0,001	Signifikan
Kesehatan kerja	0,314	3,205	0,002	Signifikan
R	= 0,745			
<i>RSquare</i>	= 0,555			
<i>AdjustedRSquare</i>	= 0,536			
F _{hitung}	= 29,315			
F _{tabel}	= 3,20			
Sig. F	= 0,000			
α	= 0,05			

Keterangan: - jumlah data : 50
 - Nilai t_{tabel} : 2,021
 - Dependen variabel : Kepuasan kerja Karyawan



Dari tabel 12 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,188 + 0,372 X_1 + 0,314 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 1,188, menunjukkan besarnya kepuasan kerja, jikakeselamatan kerja dan kesehatan kerja sebesar nol, maka besarnya kepuasan kerja sebesar 1,188.
- b. Koefisien regresi keselamatan kerja (b_1) sebesar 0,372, menunjukkan besarnya pengaruh keselamatan kerjaterhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan keselamatan kerja akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja.
- c. Koefisien regresi kesehatan kerja (b_2) sebesar 0,314, menunjukkan besarnya pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kesehatan kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan kesehatan kerja akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,745; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan kerja dan kesehatan kerjadengan kepuasan kerja sebesar 74,5%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika

koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted Rsquare*) sebesar 0,536. Angka ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 53,6%, sedangkan sisanya sebesar 46,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t keselamatan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,001 < 0,05$), sehingga terbukti variabel keselamatan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t kesehatan kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,002 < 0,05$), sehingga terbukti variabel kesehatan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatannya, karena setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu seperti keselamatan kerja, maka semakin tinggi tingkat

kepuasan yang dirasakan. Perusahaan telah mengupayakan menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan, karena segala resikonya dapat menimbulkan kerugian moril maupun materiil maka secara tidak langsung menghambat kelancaran proses produksi perusahaan. Para karyawan lebih mementingkan faktor keselamatan kerja, dengan lebih mengutamakan faktor keselamatan kerja tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan lebih leluasa dalam proses bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Dharmawijaya (2010) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan diberikannya fasilitas kesehatan kerja berupa adanya pelayanan kesehatan secara berkala dan fasilitas-fasilitas kesehatan yang memadai akan dapat menimbulkan perasaan aman dalam bekerja. Apabila karyawan dapat bekerja dengan kondisi kesehatan jasmani yang terjaga, maka akan dapat menimbulkan dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa pemberian fasilitas kesehatan yang memadai dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dari jawaban dari para responden bahwa penerapan

kesehatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah sangat baik dengan terjaganya kondisi kebersihan lingkungan kerja, kondisi pergantian udara di tempat kerja, kondisi sarana pembuangan sampah dan limbah industri, penyediaan tempat air bersih, penyediaan sarana olah raga, kondisi sarana kamar mandi yang bersih, dan pemberian pelayanan kesehatan kerja yang memadai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Dharmawijaya (2010) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh penting dalam hal kepuasan bagi karyawan dan perusahaan. Dengan dilaksanakannya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat memberikan pengaruh dalam hal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menciptakan dorongan dari dalam karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pada dasarnya semua karyawan berhak mendapatkan perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga apabila terdapat karyawan yang tidak mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja yang sesuai dengan UU no 1/1970 tentang keselamatan kerja dan peraturan menakertrans RI No.PER 03/MENS/1951 tentang

pelayanan kesehatan yang pada intinya berisikan bahwa pimpinan wajib melaksanakan keselamatan kerja dan berkewajiban memeriksakan kesehatan bada, kondisi mental, dan kemampuan fisik pekerja. Hal ini dapat ditekankan apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan dalam bekerja maka merupakan suatu resiko bagi pengusaha untuk bertanggung jawab. Bagi pengusaha yang belum ikut serta dalam jaminan sosial tenaga kerja tetap harus bertanggung jawab jika terjadi kecelakaan kerja oleh karyawan dan pengusaha harus segera mendaftarkan program jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terkandung dalam UU no 3/2013 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu pembiayaan beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya ditanggung oleh perusahaan dengan harus berdasarkan dengan peraturan perundangan-undangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Dharmawijaya (2010) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t diperoleh keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,372.
2. Hasil uji t menunjukkan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,314.
3. Hasil uji F menunjukkan Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja 0,536 atau sebesar 53,6%. Sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan perusahaannya, hal ini bertujuan untuk

memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, yang pada akhirnya dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Melihat hasil analisis secara keseluruhan, dan nampak yang dominan adalah keselamatan kerja, oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan hendaknya ditingkatkan sehingga para karyawan lebih puas dalam bekerja.
3. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu 53,6% yang berarti masih terdapat variabel-variabel di luar keselamatan dan kesehatan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi variabel-variabel penelitian berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti gaji dan kondisi kerja.

Daftar Pustaka

Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi II.

Rineka Cipta. Jakarta

Anies. 2005. *Seri Kesehatan Umum “Penyakit Akibat Kerja”*. Jakarta. Elex Media Komputindo

As’ad, MOC. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Liberty

Yogyakarta

_____.2003. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Liberty

Yogyakarta

Daryanto, D. 2003. *Keselamatan dan Kesehatan KERJA Bengkel*, Jakarta: PT Bina Adiaksara dan

PT Rineka Cipta

Davis, K, and W, Newstorm. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi* jilid satu. Terjemahan Agus

Dharma. Jakarta : Erlangga

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.

Bumi Aksara

_____, 2005, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Penerbit Bumi

Aksara Jakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Kuswadi. 2005

Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh Vivin Andika

Yuwono,dkk. Yogyakarta : ANDI

Malthis, Robert L dan Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:

Salemba Empat

Martoyo. Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BPFE

- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan II. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Manullang, Senjun. H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan ke 1. Rineka Cipta. Jakarta
- Moenir, A, S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta. Gunung Agung
- Nazir, Moch. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indah Indonesia
- Pangabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robins, Stephen P dan Coulter, Mary,(2002), *Manajemen* (edisi 7) Penerbit PT. Indeks group gramedia.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Edisi Terjemahan. PT Prenhallindo. Jakarta
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Schuler, Randall. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abad 21. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Silalahi, Bennet. 2004. *Manajemen Intregatif*. Edisi Keenam. Jakarta: LPMI

Silalahi, B dan Silalahi, R. 1985. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo

_____. 1998. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo

Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan ke 19. Edisi Revisi. Jakarta : PT Pustaka LP3S Indonesia

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung ; CV Alfabeta

_____. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan kedua belas (Revisi Terbaru). Bandung: CV Alfabeta

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung

_____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suma'ur. P. K. 2008. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gunung Agung

_____. 1989. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan Keempat CV. Haji Mas Agung. Jakarta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

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

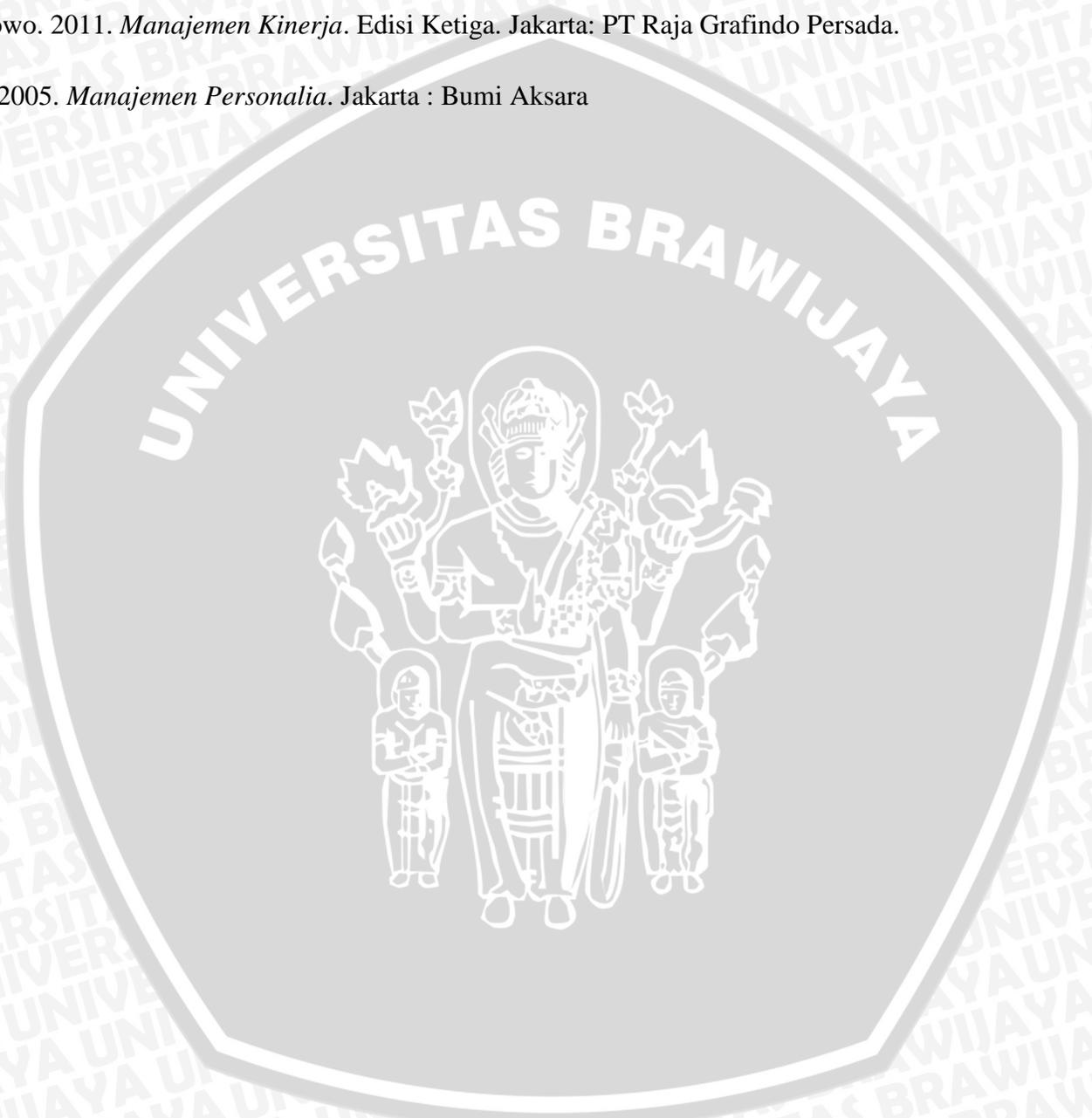
Undang-Undang no 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
www.asiamaya.com. Diakses 2 Oktober 2013

Undang-Undang no 23 tahun 1992 tentang kesehatan www.asiamaya.com diakses 2 oktober 2013

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

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yuli 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Bumi Aksara



DAFTAR KUESIONER

I. Petunjuk Pengisian

1. Mohon dijawab sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dari bapak/ibu/saudara
2. Jawaban bapak/ibu/saudara sangat membantu keberhasilan penelitian ini

II. Identitas Responden

- 1 Nomor responden :
- 2 Jenis kelamin : pria/wanita*
- 3 Status perkawinan : menikah/belum menikah*
- 4 Usia bapak/ibu/saudara sekarang : tahun
- 5 Pendidikan terakhir bapak/ibu/saudara
 - a. Tamatan Sekolah dasar
 - b. Tamatan Sekolah lanjutan tingkat pertama
 - c. Tamatan Sekolah menengah atas/SMK
 - d. Diploma (D1, D2 dan D3)
 - e. Sarjana (S1)
- 6 Sudah berapa lama bapak/ibu/saudara bekerja di perusahaan : tahun

III. Daftar Pertanyaan

Petunjuk: pilihlah salah satu jawaban sesuai dengan anggapan/pendapat saudara dengan member tanda \surd pada kolom yang tersedia

Alternatif Pilihan Jawaban :

1 : Sangat Tidak Setuju	(STS)	1 : Sangat Tidak Puas	(STP)
2 : Tidak Setuju	(TS)	2 : Tidak Puas	(TP)
3 : Ragu – ragu	(RR)	3 : Netral	(N)
4 : Setuju	(S)	4 : Puas	(P)
5 : Sangat Setuju	(SS)	5 : Sangat Puas	(SP)

PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

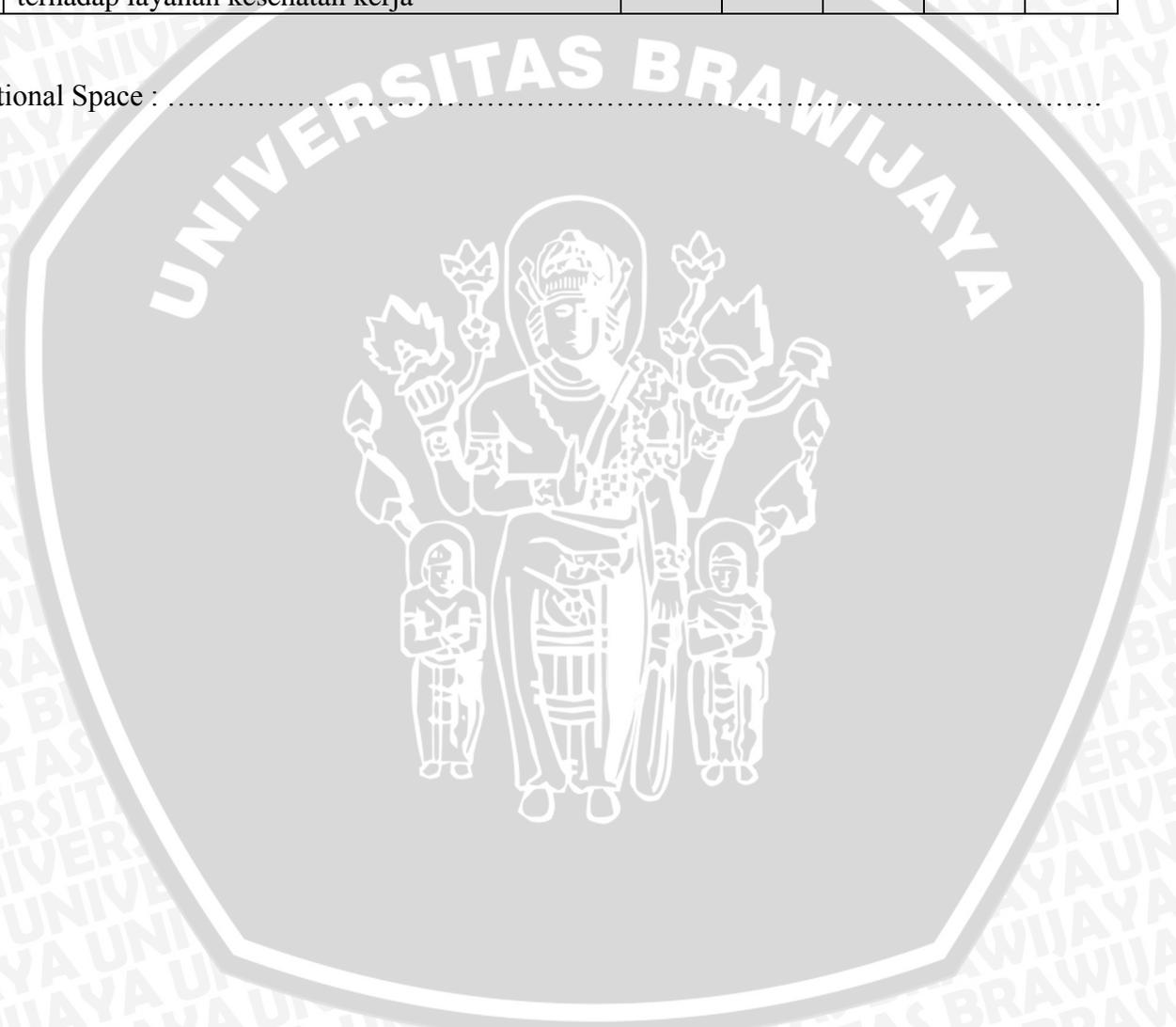
No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
A.	Program Keselamatan Kerja					
1.	Penempatan barang-barang yang tersedia tertata dengan baik.					
2.	Peralatan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik					
3.	Penyediaan pengamanan keselamatan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik					
4.	Perusahaan sudah terdapat program sosialisasi pencegahan kecelakaan Jamsostek					
B.	Program Kesehatan Kerja					
1.	Kesehatan anda terjaga dari kebersihan lingkungan kerja					
2.	Pergantian udara di ruang kerja di perusahaan memadai					
3.	Perusahaan mengolah pembuangan limbah industri dengan baik					
4.	Perusahaan menyediakan banyak tempat air bersih					
5.	Perusahaan menyediakan fasilitas dan tempat untuk berolah raga dengan baik					
6.	Perusahaan menyediakan fasilitas sarana kamar mandi yang baik					
7.	Anda merasa mendapatkan pelayanan kesehatan tenaga kerja dengan baik					

KEPUASAN KERJA

D.	PERNYATAAN	SP	P	RR	TP	STP
1.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara terhadap kondisi fisik lingkungan kerja					
2.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara terhadap peralatan perlindungan kerja					
3.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara terhadap penyediaan pengamanan keselamatan kerja					
4.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara kepuasan terhadap program sosialisasi keselamatan					
5.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara kondisi lingkungan kerja					
6.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara terhadap					

	pergantian udara di tempat kerja					
7.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara kepuasan terhadap kondisi sarana pembuangan limbah					
8.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara kepuasan terhadap kondisi air bersih					
9.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara kepuasan terhadap kondisi sarana olah raga					
10.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara. kepuasan terhadap sarana kamar mandi					
11.	Tingkat kepuasan bapak/ibu/saudara kepuasan terhadap layanan kesehatan kerja					

Additional Space :



Lampiran 2. Tabulasi Hasil Penelitian

Resp	Keselamatan Kerja (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata2
1	3	3	5	4	15	3,8
2	4	4	5	4	17	4,3
3	4	5	3	4	16	4,0
4	5	5	5	4	19	4,8
5	4	4	3	4	15	3,8
6	5	4	4	4	17	4,3
7	4	5	5	5	19	4,8
8	4	4	4	5	17	4,3
9	4	4	5	3	16	4,0
10	4	4	3	3	14	3,5
11	3	4	3	4	14	3,5
12	3	3	3	3	12	3,0
13	5	5	5	5	20	5,0
14	4	3	5	4	16	4,0
15	4	4	4	4	16	4,0
16	4	3	5	3	15	3,8
17	4	3	4	4	15	3,8
18	3	3	4	3	13	3,3
19	4	3	4	4	15	3,8
20	4	4	4	4	16	4,0
21	4	4	5	4	17	4,3
22	4	4	4	4	16	4,0
23	4	4	3	5	16	4,0
24	5	5	5	5	20	5,0
25	3	4	3	3	13	3,3
26	4	4	3	4	15	3,8

Resp	Keselamatan Kerja (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata2
27	5	4	4	4	17	4,3
28	4	4	3	5	16	4,0
29	5	5	5	5	20	5,0
30	4	3	5	4	16	4,0
31	3	3	3	3	12	3,0
32	5	5	4	5	19	4,8
33	4	3	5	4	16	4,0
34	4	3	5	3	15	3,8
35	4	3	5	3	15	3,8
36	4	3	5	4	16	4,0
37	3	3	4	3	13	3,3
38	4	3	5	4	16	4,0
39	4	4	4	4	16	4,0
40	4	4	5	4	17	4,3
41	4	4	4	4	16	4,0
42	4	4	3	5	16	4,0
43	5	5	5	5	20	5,0
44	4	3	3	4	14	3,5
45	5	5	4	4	18	4,5
46	4	4	3	4	15	3,8
47	5	4	4	4	17	4,3
48	4	5	5	5	19	4,8
49	4	5	5	5	19	4,8
50	3	4	4	4	15	3,8
Rata2	4,04	3,9	4,16	4,04	16,14	4,035

Resp	Kesehatan Kerja (X2)								Total	Rata2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7			
1	3	3	3	4	3	3	3	22	3,1	
2	5	4	4	4	4	5	5	31	4,4	
3	3	5	3	3	4	4	3	25	3,6	
4	5	5	5	5	4	5	3	32	4,6	
5	4	4	3	3	4	4	3	25	3,6	
6	5	4	4	4	5	5	4	31	4,4	
7	5	5	5	5	5	5	4	34	4,9	
8	5	5	4	5	5	4	4	32	4,6	
9	3	4	5	5	5	3	4	29	4,1	
10	3	3	3	3	3	3	3	21	3,0	
11	3	3	5	4	3	4	3	25	3,6	
12	4	4	3	4	3	4	3	25	3,6	
13	5	5	4	4	4	4	4	30	4,3	
14	3	4	4	5	3	4	3	26	3,7	
15	3	5	4	3	5	4	3	27	3,9	
16	3	3	5	5	3	3	3	25	3,6	
17	3	3	3	3	3	3	3	21	3,0	
18	3	3	5	5	3	3	3	25	3,6	
19	4	5	4	5	4	3	4	29	4,1	
20	4	4	4	4	4	4	3	27	3,9	
21	4	4	4	3	4	4	3	26	3,7	
22	5	4	5	5	5	5	4	33	4,7	
23	5	5	3	3	5	5	4	30	4,3	
24	4	4	5	5	5	5	5	33	4,7	
25	3	4	4	4	5	3	4	27	3,9	
26	3	3	3	3	3	3	3	21	3,0	

Resp	Kesehatan Kerja (X2)							Total	Rata2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		
27	3	3	4	4	3	4	3	24	3,4
28	4	4	3	3	3	4	3	24	3,4
29	5	5	5	5	4	4	5	33	4,7
30	3	4	3	3	3	4	3	23	3,3
31	4	4	3	4	3	4	3	25	3,6
32	5	5	3	3	4	4	3	27	3,9
33	4	4	4	5	4	4	4	29	4,1
34	3	5	4	3	5	4	3	27	3,9
35	3	3	5	5	3	3	3	25	3,6
36	3	3	3	4	3	3	3	22	3,1
37	3	3	5	5	3	3	3	25	3,6
38	4	5	4	5	4	3	4	29	4,1
39	5	5	5	5	4	5	3	32	4,6
40	4	4	4	3	4	4	3	26	3,7
41	5	4	5	5	5	5	4	33	4,7
42	5	5	3	3	5	5	4	30	4,3
43	4	4	5	4	4	4	4	29	4,1
44	3	5	3	3	4	4	3	25	3,6
45	5	5	4	4	4	5	3	30	4,3
46	4	4	3	3	4	4	3	25	3,6
47	5	4	4	4	5	5	4	31	4,4
48	5	5	4	5	5	5	4	33	4,7
49	5	5	5	5	5	4	4	33	4,7
50	3	4	5	4	5	3	4	28	4,0
Rata2	3,94	4,14	4	4,06	4	3,98	3,48	27,6	3,9429

Resp	Kepuasan Kerja (Y)											Total	Rata2
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11		
1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	42	3,8
2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	46	4,2
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	36	3,3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	42	3,8
5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	40	3,6
6	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	49	4,5
7	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	52	4,7
8	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	49	4,5
9	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	43	3,9
10	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	40	3,6
11	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	41	3,7
12	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3,1
13	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	51	4,6
14	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	44	4,0
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	43	3,9
16	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	44	4,0
17	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	39	3,5
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3,1
19	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	41	3,7
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	41	3,7
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	4,1
22	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	48	4,4
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	3,9
24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	4,8
25	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	46	4,2
26	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	39	3,5

Resp	Kepuasan Kerja (Y)											Total	Rata2
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11		
27	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	40	3,6
28	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	41	3,7
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	4,9
30	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	41	3,7
31	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	37	3,4
32	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	48	4,4
33	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	44	4,0
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	43	3,9
35	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	44	4,0
36	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	39	3,5
37	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	45	4,1
38	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	41	3,7
39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	41	3,7
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	4,1
41	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	49	4,5
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	3,9
43	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	51	4,6
44	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	38	3,5
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	42	3,8
46	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	40	3,6
47	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	46	4,2
48	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	41	3,7
49	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	47	4,3
50	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	43	3,9
Rata2	3,9	3,8	4,1	3,8	3,8	3,9	3,9	4,2	4,1	3,8	4,04	43,4	3,942

Lampiran 3. Uji Validitas

Correlations

Correlations

		Keselamatan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Keselamatan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	50

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



Correlations

Correlations

		Kesehatan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.2	Pearson Correlation	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.3	Pearson Correlation	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.4	Pearson Correlation	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.5	Pearson Correlation	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.6	Pearson Correlation	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.7	Pearson Correlation	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	50

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

Correlations

		Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y2	Pearson Correlation	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y3	Pearson Correlation	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y4	Pearson Correlation	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y5	Pearson Correlation	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y6	Pearson Correlation	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y7	Pearson Correlation	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y8	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y9	Pearson Correlation	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y10	Pearson Correlation	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y11	Pearson Correlation	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	50

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,04	,605	50
X1.2	3,90	,735	50
X1.3	4,16	,817	50
X1.4	4,04	,669	50

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,94	,867	50
X2.2	4,14	,756	50
X2.3	4,00	,808	50
X2.4	4,06	,843	50
X2.5	4,00	,808	50
X2.6	3,98	,742	50
X2.7	3,48	,614	50

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,90	,647	50
Y2	3,76	,716	50
Y3	4,14	,572	50
Y4	3,80	,756	50
Y5	3,80	,782	50
Y6	3,92	,695	50
Y7	3,94	,470	50
Y8	4,16	,710	50
Y9	4,10	,544	50
Y10	3,80	,756	50
Y11	4,04	,807	50

Lampiran 5. Statistik Deskriptif

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	20,0	20,0	20,0
	4	32	64,0	64,0	84,0
	3	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	11	22,0	22,0	22,0
	4	23	46,0	46,0	68,0
	3	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	21	42,0	42,0	42,0
	4	16	32,0	32,0	74,0
	3	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	12	24,0	24,0	24,0
	4	28	56,0	56,0	80,0
	3	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	17	34,0	34,0	34,0
	4	13	26,0	26,0	60,0
	3	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	18	36,0	36,0	36,0
	4	21	42,0	42,0	78,0
	3	11	22,0	22,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	16	32,0	32,0	32,0
	4	18	36,0	36,0	68,0
	3	16	32,0	32,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	19	38,0	38,0	38,0
	4	15	30,0	30,0	68,0
	3	16	32,0	32,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	16	32,0	32,0	32,0
	4	18	36,0	36,0	68,0
	3	16	32,0	32,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	13	26,0	26,0	26,0
	4	23	46,0	46,0	72,0
	3	14	28,0	28,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	6,0	6,0	6,0
	4	18	36,0	36,0	42,0
	3	29	58,0	58,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	8	16,0	16,0	16,0
	4	29	58,0	58,0	74,0
	3	13	26,0	26,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	8	16,0	16,0	16,0
	4	22	44,0	44,0	60,0
	3	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	12	24,0	24,0	24,0
	4	33	66,0	66,0	90,0
	3	5	10,0	10,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	20,0	20,0	20,0
	4	20	40,0	40,0	60,0
	3	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	11	22,0	22,0	22,0
	4	18	36,0	36,0	58,0
	3	21	42,0	42,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	20,0	20,0	20,0
	4	26	52,0	52,0	72,0
	3	14	28,0	28,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	4	8,0	8,0	8,0
	4	39	78,0	78,0	86,0
	3	7	14,0	14,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	17	34,0	34,0	34,0
	4	24	48,0	48,0	82,0
	3	9	18,0	18,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	20,0	20,0	20,0
	4	35	70,0	70,0	90,0
	3	5	10,0	10,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	20,0	20,0	20,0
	4	20	40,0	40,0	60,0
	3	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	17	34,0	34,0	34,0
	4	18	36,0	36,0	70,0
	3	15	30,0	30,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Lampiran 6. Analisis Regresi Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	3,936	,4232	50
Keselamatan Kerja	4,060	,5055	50
Kesehatan Kerja	3,946	,5246	50

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,555	,536	,2882

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,871	2	2,435	29,315	,000 ^a
	Residual	3,905	47	,083		
	Total	8,775	49			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,188	,361		3,287	,002
	Keselamatan Kerja	,372	,102	,444	3,662	,001
	Kesehatan Kerja	,314	,098	,389	3,205	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja





**PT. PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA KEDIRI**

Jalan Jend. Basuki Rachmad No. 1 Kediri 64123
Telepon : (0354) 682430 (Hunting)
Kotak Pos :

Facsimile : (0354) 682431
E-mail : plnkd@pln.co.id

Website : www.pln.co.id

Nomor : 0089 /040/AREA-KDR/2013
Lampiran : -
Perihal : ijin Riset/Survey

22 JAN 2014

KEPADA :
Yth.
FAK ILMU ADMINISTRASI
UNIV.BRAWIJAYA
MALANG

Memperhatikan surat Saudara Nomor. 369/UN/03PG/2014 perihal ijin Riset/Survey, dengan ini diberitahukan bahwa permohonan Saudara **dapat diijinkan** dengan persyaratan sebagai berikut:

1. Kegiatan dilaksanakan di Kantor Area Kediri PT PLN (Persero) pada tanggal 23 Januari sampai dengan 07 Pebruari 2014
2. Siswa tersebut diwajibkan mengisi surat pernyataan terlampir disertai foto ukuran 3x4 cm serta ditanda tangani yang bersangkutan dan diketahui oleh Pembimbing sekolah setempat.
3. Data yang dapat diberikan hanya data yang sifatnya tidak rahasia dan dipergunakan hanya untuk keperluan ilmiah
4. Siswa yang diijinkan Riset/Survey:

No	Jumlah siswa	NIM	TEMPAT
1.	Angkasa Duta Sisna	0910323012	Kantor Area Kediri PT PLN (Persero)

Demikian atas perhatiannya disampaikan terimakasih.



ASMAN PELAYANAN & ADM

RINA WIJAYANTI, SE



ANGKASA DUTA SISNA

Perumahan Taman Borobudur Indah Blok B 19.Kel
Mojolangu.Kec Lowokwaru Malang Jawa Timur -
Indonesia

E-mail : Dutasisna@Rocketmail.com



Curriculum Vitae

PERSONAL IDENTITY

Name	Angkasa Duta Sisna
Sex	Male
Place/Date of Birth	Jombang/March 28 th , 1991
Nationality and Citizenship	Indonesia
Languages	Indonesian (native language), English (active)
Religion	Moslem
Marital Status	Single
Address	Perumahan Taman Borobudur Indah Blok B 19.Kel Mojolangu.Kec Lowokwaru Malang Jawa Timur - Indonesia
E-mail	Dutasisna@Rocketmail.com
Phone	+62 82142732124

EDUCATIONAL BACKGROUND

S1 (Bachelor) Degree (2009 – 2014)	University of Brawijaya, Malang Major : Business Administration (Human Resource Management) Estimate GPA 2.80 Scale 4.0
Senior High School (2006 – 2009)	Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Kediri Major : Social
Junior High School (2003 – 2006)	Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Kediri
Elementary School (1997 – 2003)	Sekolah Dasar (SD) Swasta Pawyatan Daha 1.2 Kediri

WORKING EXPERIENCES

PT. PLN (Persero) 2013	Practical Exercise – Human Resource Departement
----------------------------------	---

COMPUTER SKILL

Office Environment	Microsoft Office (Word, Excel, Power Point)
Graphic Design	Photoshop
Programming Language	Visual Basic

TRAINING

- Training**
- TOEIC score 405, INBIS, University of Brawijaya – 2013
 - Kultam : Wujudkan Mimpi Indonesia dengan jiwa bisnis kita, Faculty of Administration Science 4th floor University of Brawijaya – 2009
 - Personal Branding Talkshow "Jalur Indie Belum Mati", University of Brawijaya – 2010

ORGANIZATIONAL EXPERIENCES

- 2011** • Member of Marshall on element ice team – photography workshop and models hunting event. Ijen Hotels, Malang
- 2011** • Member of Animal Instinct Model Hunt – Riverside, Malang
- 2012** • Member of The forest beauties Photo Model Hunt – Purwodadi, Malang

LANGUAGE

Indonesian Native language
English Active

ADDITIONAL INFORMATION

Abilities an attitude Ready to work within a team, Ready to hard working, Carefully, Have a high motivation to learn and try, Never give up, discipline, open-minded.

The undersigned hereby certifies that all information given in this document is true, complete, and correct.

Malang, Agustus 20th 2014

ANGKASA DUTA SISNA