

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi  
pada Karyawan Kontrak Proyek di PT. Waskita Karya Proyek  
Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura)**

Disusun Oleh :

**ROSYID ARIF FITRIANTO  
NIM. 145020201111105**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih  
Derajat Sarjana Ekonomi**



**BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2018**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia  
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834  
E-mail : [feb@ub.ac.id](mailto:feb@ub.ac.id) <http://www.feb.ac.id>



**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

N a m a : Rosyid Arif Fitrianto  
Tempat/Tgl. Lahir : 30 Mei 1996  
Nomor Induk : 145020201111105  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Alamat : Jl. Joyo Agung no.53 Malang

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul :

**"Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Kontrak Proyek di PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura)"**

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku ( dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 9 Oktober 2018

Mengetahui, 10-10-2018  
Dosen Pembimbing

Yang membuat pernyataan

**Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.**  
NIP. 19580529 198403 1 002

**Rosyid Arif Fitrianto**  
NIM. 145020201111105



## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Proyek di PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura)”**

Yang disusun oleh:

Nama : Rosyid Arif Fitrianto

NIM : 145020201111105

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 22 Oktober 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

### SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.  
NIP. 19580529 1984031002  
(Dosen Pembimbing)
2. Prof. Armanu, SE., MSc., Ph.D.  
NIP. 19540818 1983031004  
(Dosen Penguji 1)
3. M. Abdi Dzil Ikhrum W, SE., MM.  
NIP. 2016079111051001  
(Dosen Penguji 2)

Malang, 8 November 2018

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Siti Aisjah, SE.,MS.,CSRS.,CFP.  
NIP. 196011111986012001



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama Lengkap : Rosyid Arif Fitrianto  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat dan Tanggal Lahir : Boyolali, 30 Mei 1996  
Alamat : Sidoharjo RT 03 RW 10 Banaran, Kec.  
Boyolali, Kab. Boyolali 57313  
Email : rosyidariff@gmail.com

### Riwayat Pendidikan

Tahun	Keterangan
2002-2008	SD Negeri 7 Boyolali
2008-2011	SMP Negeri 1 Boyolali
2011-2014	SMA Negeri 1 Boyolali
2014-2018	S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang. Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

### Pengalaman Organisasi dan Kepanitian

1. Keluarga Mahasiswa Boyolali (Regional Malang) 2016-2017  
(*Ketua Umum*)
2. Keluarga Mahasiswa Boyolali (Regional Malang) 2015-2016  
(*Humas*)
3. Kepanitian Makrab Keluarga Mahasiswa Boyolali (Regional Malang) 2016  
(*Kepala Penyelenggara*)
4. Kepanitiaan Expo Kewirahusahaan Mahasiswa Indonesia 2016  
(*Staff divisi Liaison Officer*)
5. Kepanitiaan Incredible FEB UB 2016  
(*Staff divisi Balistik*)
6. Kepanitiaan Economic Sport and Talent Brawijaya 2015  
(*Staff divisi liaison Officer*)

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Proyek di PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura)”.

Tujuan dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam memperoleh derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dikarenakan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu perlu disampaikan ucapan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada:

- 1) Bapak Nurkholis, SE., M.Bus.(Acc)., Ak., Ph.D. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- 2) Ibu Dr. Sumiati, SE, MSi, CSRS. sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- 3) Ibu Dra. Siti Aisjah SE. MS. sebaga Ketua Program Studi S1 Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

- 4) Bapak Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME. selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas bimbingan dan waktu yang tak ternilai hingga terselesaikannya skripsi ini.
- 5) Bapak Prof. Armanu, SE., MSc., Ph.D. selaku Dosen Penguji I, terima kasih atas saran dan waktu yang telah diberikan hingga terselesaikannya skripsi ini.
- 6) Bapak M. Abdi Dzil Ikhrum W, SE., MM. selaku Dosen Penguji II, terima kasih atas saran dan waktu yang telah diberikan hingga terselesaikannya skripsi ini.
- 7) Seluruh Dosen Pengajar di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, terima kasih atas ilmu yang diberikan selama menempuh jenjang perkuliahan.
- 8) Seluruh karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura, yang telah memberikan bantuan dan izin melakukan penelitian ini.
- 9) Kedua orang tua tercinta, Ibu Wiyati dan Bapak Sriyanto yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam setiap kegiatan baik moral maupun materil serta adikku Intan Aprilia Hapsari yang selalu memberikan dukungan dan hiburan dalam penyusunan skripsi ini.
- 10) Seluruh Keluarga Mahasiswa Boyolali Malang (KMB Malang) dan seluruh teman-teman Jurusan Manajemen FEB UB Angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan serta doa.
- 11) Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu namun tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut.

Patut disadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak sangat dibutuhkan untuk penyempurnaan penelitian skripsi ini dan semoga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarrakatuh.*

Malang, 15 Oktober 2018

Rosyid Arif Fitrianto



**Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak  
Proyek PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo  
Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura)**

**Rosyid Arif Fitrianto**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*

*rosyidariff@gmail.com*

Dosen Pembimbing:

**Prof. Achmad Sudiro, SE., ME.**

**ABSTRAK**

Penulisan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antar variable-variabelnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t. Analisis data menggunakan SPSS (*Statistic Product and Services Solution*) versi 21 untuk memudahkan penelitian. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kerpuasan kerja karyawan sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Sedangkan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,002 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ .

**Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja.**



***The Influence of Occupational Health and Safety Program to  
Employee Job Satisfaction (Study on Contract Employees at PT.  
Waskita Karya Toll Road Project Semarang-Solo Section IV  
segment Salatiga-Kartasura)***

**Rosyid Arif Fitrianto**

*Faculty of Economics and Business University of Brawijaya*

*rosyidariff@gmail.com*

*Advisor:*

**Prof. Achmad Sudiro, SE., ME.**

**ABSTRACT**

*The writing of this research has a purpose to know simultaneously and partially. This type of research is explanatory research that explains the relationship between the variables through hypothesis testing. This study uses a sample of 80 respondents using saturated sample techniques. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Data analysis techniques used descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test. Data analysis uses SPSS (Product Solutions and Statistical Services) version 21 to facilitate research. Based on the results of the analysis showed that employees and employees work at 53%, while the remaining 47% by other variables not examined in this study. Partial work safety with a significant value of 0.003 is smaller than  $\alpha = 0.05$ . Whereas occupational health partially with a value of 0.002 is smaller than  $\alpha = 0.05$ .*

***Keywords: Safety, Occupational Health, Job Satisfaction.***

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat penelitian .....	6
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	
2.1 Kajian Teori .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	9
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	9
2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	10
2.2.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Kerja..	11
2.2.4 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	13
2.2.5 Usaha–Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	16



2.2.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	16
2.2.7 Alat Pelindung Diri .....	18
2.2.8 Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	21
2.3 Kepuasan Kerja .....	22
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	22
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	23
2.3.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja .....	24
2.3.4 Teori Kepuasan Kerja .....	25
2.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan .....	27
2.5 Penelitian Terdahulu .....	29
2.6 Kerangka Pikir Penelitian .....	31
2.7 Konsep Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	34
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	34
3.2 Jenis Penelitian .....	34
3.3 Lokasi Penelitian .....	34
3.5 Populasi dan Sampel .....	35
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.5.1 Sumber Data .....	36
3.5.2 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
3.6.1 Variabel Penelitian .....	37
3.6.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38



3.7 Pengukuran Penelitian .....	44
3.8 Uji Instrumen .....	45
3.8.1 Uji Validitas .....	45
3.8.2 Uji Reabilitas .....	46
3.9 Metode Analisis Penelitian .....	47
3.9.1 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
3.9.3 Koefisien Determinasi .....	50
3.10 Uji Hipotesis .....	51
3.10.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji F) .....	51
3.10.2 Uji Hipotesis Kedua (Uji t) .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	53
4.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan .....	53
4.1.2 Lokasi PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura .....	55
4.1.3 Visi dan Misi PT. Waskita Karya .....	55
4.1.4 Struktur Organisasi .....	56
4.2 Karakteristik Responden .....	58
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	59
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
4.3 Gambaran Variabel yang Diteliti .....	61
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X1) .....	61

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X2) .....	66
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	70
4.4 Uji Instrumen Penelitian .....	73
4.4.1 Uji Validitas .....	73
4.4.2 Uji Reabilitas .....	77
4.5 Asumsi-Asumsi Klasik Regresi .....	78
4.5.1 Uji Normalitas .....	78
4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	79
4.5.3 Uji Heterokedastisitas .....	82
4.6 Analisis Regresi Berganda .....	81
4.6.1 Persamaan Regresi .....	82
4.6.2 Koefisien Determinasi .....	83
4.6.3 Pengujian Hipotesis .....	84
4.7 Pembahasan .....	86
4.7.1 Pengaruh Secara Simultan Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	87
4.7.2 Pengaruh Secara Parsial Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	88
4.7.3 Pengaruh Secara Parsial Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	88
4.7.4 Pengaruh Dominan Antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	89
4.8 Implikasi Hasil Penelitian .....	89

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	91
5.2 Saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN .....	95



## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Hal
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1	Variabel, Indikator, dan Item Penelitian .....	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	59
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja .....	61
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja .....	66
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	70
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel .....	75
Tabel 4.8	Uji Reabilitas Variabel .....	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Regresi .....	82

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian .....	31
Gambar 2.2	Model Hipotesis .....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Waskita Karya .....	57



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Hal</b>
Lampiran 1	Distribusi Frekuensi .....	95
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reabilitas .....	103
Lampiran 3	Asumsi Klasik .....	108
Lampiran 4	Regresi Linear Berganda .....	110
Lampiran 5	Kuisoner .....	113



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu hal penting bagi perusahaan untuk dapat meraih keberhasilan adalah sumber daya manusia, oleh karena itu manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan. Sebagai aset penting perusahaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan serius dan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi kerja yang kondusif, tingkat pendapatan yang diperoleh, rasa aman dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak mengganggu kesehatan dan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai sangat penting untuk diperhatikan. Dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya akan mendorong karyawan bekerja secara aman, nyaman, dan maksimal. Sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan tidak hanya dilihat dari tingkat pendapatan yang diperoleh tiap masing-masing karyawan, namun ada faktor lainnya yang mempunyai peranan penting yaitu dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya perhatian tersebut karyawan dalam melakukan

pekerjaannya dalam keadaan memenuhi syarat dan tanpa mengalami perasaan cemas berlebihan dalam bekerja.

Sebagai salah satu program pemeliharaan sumber daya manusia yang ada diperusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangat penting dilaksanakan karena bertujuan untuk mengurangi kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan akibat bekerja. Mangkunegara (2013, p. 161) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 35 pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam memperkejakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan di mana seseorang menyukai pekerjaannya. Dapat diartikan secara formal, kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen, partisipasi serta perhatian pada organisasi dalam pekerjaannya. Handoko (2012, p. 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Mangkunegara (2013, p. 117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Mangkunegara (2013, p. 95) dalam salah satu teori *Hierarki Kebutuhan Maslow* menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Hal ini dapat dicapai melalui upaya menciptakan lingkungan kerja yang *zero accident*, pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktifitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan gairah serta kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Waskita Karya adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang konstruksi. Sebagai salah satu pelopor kontraktor besar di Indonesia PT. Waskita Karya telah ikut serta dalam pembangunan nasional. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang akan selalu berhadapan dengan resiko kerja yang tinggi, PT. Waskita Karya harus memberi perhatian lebih terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Akan tetapi dalam kurun waktu awal tahun 2017 hingga awal 2018 banyak terjadi kecelakaan kerja yang menimpa proyek-proyek infrastruktur yang dikerjakan oleh PT Waskita karya, antara lain yaitu:

- 1) Pada 20 Februari 2018, Tol Becakayu (Bekasi-Cawang-Kampung Melayu), tepatnya di dekat Gardu Tol Kebon Nanas Jalan DI Pandjaitan, Jakarta Timur. Terjadi pada pukul 03.00 WIB. Sekitar 7 orang pekerja menjadi

korban kecelakaan kerja karena jatuhnya cetakan untuk pengecoran beton pier head

- 2) Pada 5 Februari 2018 lalu, dinding underpass jalur Kereta Bandara Soekarno-Hatta di Jalan Perimeter Selatan roboh. Kejadian ini merenggut 1 korban tewas dan 1 korban luka
  - 3) Pada 30 Desember 2017, girder proyek pembangunan jalan tol Pemalang-Batang jatuh. Tidak ada korban jiwa dalam peristiwa ini
  - 4) Pada 16 November 2017, crane pada proyek pembangunan jalan tol Jakarta-Cikampek II (elevated) ambruk. Kejadian ini tidak memakan korban jiwa
  - 5) Pada 29 Oktober 2017, girder proyek pembangunan jalan tol Paspor (Pasuruan Probolinggo) jatuh, mengakibatkan korban 1 pekerja tewas
  - 6) Pada 22 September 2017, jembatan proyek pembangunan jalan tol Bocimi (Bogor-Ciawi-Sukabumi) ambruk. Kejadian mengakibatkan 2 orang luka dan merenggut 1 orang pekerja tewas
  - 7) Pada 4 Agustus 2017, tiang penyangga Light Rail Transit (LRT) Palembang ambruk. Kejadian ini merenggut korban 2 pekerja tewas
- (Sumber : Kumparan, 2018)

Hal ini sangat disayangkan karena akan membuat perasaan cemas dan khawatir para karyawan dalam bekerja. Tragedi kecelakaan kerja ini juga dapat mengakibatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan mengalami penurunan.

Kecelakaan kerja yang banyak terjadi di PT. Waskita Karya tersebut disebabkan oleh meningkatnya proyek yang dikerjakan oleh perusahaan. Hal ini dibenarkan oleh Direktur Utama PT Waskita Karya (Persero) Tbk M Choliq mengakui peningkatan nilai produksi atau nilai proyek yang diperoleh Waskita

Karya menyebabkan perhatian terhadap aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terabaikan (Sumber : Kompas, 2018)

Berdasarkan pentingnya pengaruh kebijakan perusahaan akan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti ingin melakukan penelitian di salah satu proyek milik PT. Waskita Karya, yaitu PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV. Sesuai latar belakang yang dikemukakan diatas, maka menarik diangky sebagai judul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Proyek di PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura)”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura ?
2. Apakah pelaksanaan Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura ?
3. Apakah pelaksanaan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh signifikan secara simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura?
2. Mengetahui pengaruh signifikan secara parsial Keselamatan Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura ?
3. Mengetahui pengaruh signifikan secara simultan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura ?

### 1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian, diharapkan mempunyai manfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai salah satu sumber dasar pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura terutama yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian ilmiah yang bermanfaat dan memperkaya ilmu pengetahuan terutama tentang keselamatan kerja dan

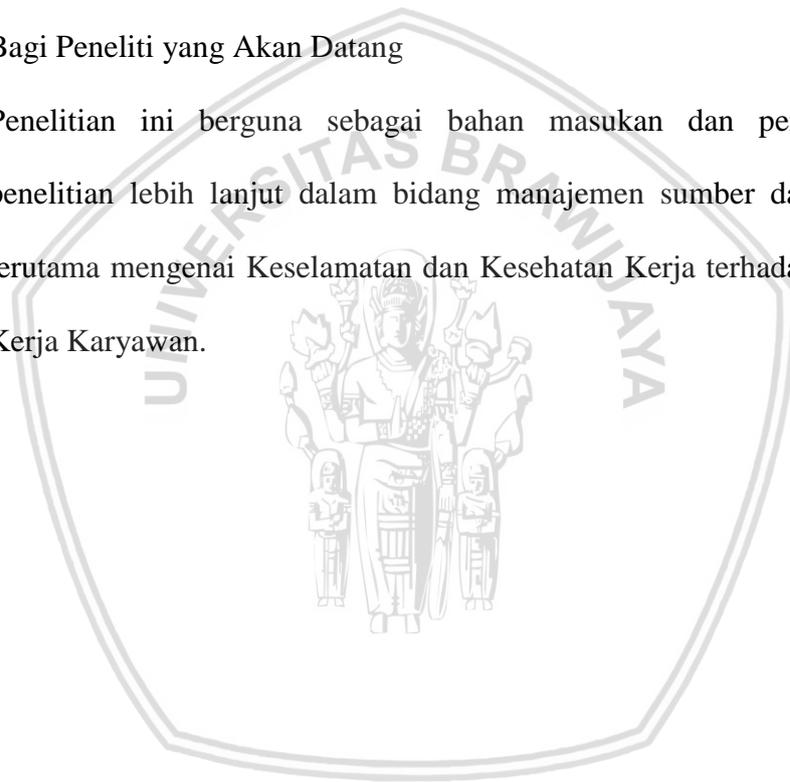
kesehatan kerja (K3) serta kepuasan kerja khususnya bagi Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk pengembangan wawasan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia yang tidak diperoleh selama masa perkuliahan dan mendorong untuk berpikir kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah yang terjadi

4. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dan pengembangan penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teori

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2011, p. 16) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sedangkan Hasibuan (2009, p. 10) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selanjutnya Sedarmayanti (2011, p. 3) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam organisasi apapun, baik bisnis ataupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset organisasi yang sangat vital. Dalam pengelolaannya pun diperlukan manajemen yang baik agar sumber daya manusia dapat berkembang secara optimal

sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik dibutuhkan karyawan berpengetahuan dan berpengalaman yang secara optimal mengelola perusahaan sehingga produktivitas meningkat. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya.

Dari pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia, serta hubungan antar manusia didalam sebuah organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah salah satu cara untuk melindungi semua karyawan akibat kecelakaan kerja dan penyakit selama karyawan bekerja. Menurut Mangkunegara (2013, p. 161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Pendapat lain dari Sedarmayanti (2009, p. 124) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, perlakuan sesuai martabat manusia pemeliharaan moral kerja dan moral

agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya secara aman dan nyaman. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

### 2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2013, p. 162) adalah sebagai berikut:

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

Sedarmayanti (2011, p. 124) mengungkapkan ada 3 tujuan dari sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
- 2) Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.
- 3) Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri

### **2.2.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Kerja**

Gaol (2014, p. 775) mengungkapkan bahwa kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak terencanakan, dan untuk setiap peristiwa tentulah ada penyebabnya yang akan berakibat terjadinya kerusakan baik pada barang maupun pada personalianya. Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia.

- 1) Sebab-bebab teknis

Biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang

buruk, dan buruknya lingkungan kerja. Untuk mencegahnya perlu ada perbaikan pabrik.

2) Sebab-sebab manusia

Biasanya dikarenakan oleh deficiencies para karyawan seperti sifat yang ceroboh/tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pemabuk, dan lain sebagainya.

Beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai menurut Mangkunegara (2013, p. 162) sebagai berikut:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
  - a. Penyusunan dan penyimpanan bahan – bahan berbahaya.
  - b. Ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan bau yang tidak sedap).
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2) Pengaturan Udara
  - a. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan tidak berbau sedap).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- 3) Pengaturan Penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang – remang.
- 4) Pemakaian peralatan kerja yang aman
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah rusak atau usang.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

- 5) Kondisi fisik dan mental pegawai
  - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang kurang stabil.
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

#### **2.2.4 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011, p. 125) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu sebagai berikut:

##### **1) Kebersihan**

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih.

##### **2) Air Minum dan Kesehatan**

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja. Hal ini penting karena di tempat persediaan air yang disangsikan kebersihannya, dan di tempat kerja terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih, pegawai akan cenderung menyegarkan diri dengan air kotor.

### 3) Urusan Rumah Tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin.

### 4) Ventilasi, Pemanas dan Pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

### 5) Tempat Kerja, Ruang Kerja dan Tempat Duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja.

### 6) Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.

#### 7) Pencegahan Kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik.

#### 8) Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

#### 9) Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah dan dihilangkan karena akan dapat mengakibatkan kerusakan.

### **2.2.5 Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013, p. 162) usaha – usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

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

### **2.2.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Swasto (2011, p. 108) indikator keselamatan kerja terdiri dari :

1. Perlindungan Tenaga Kerja
  - a) Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dalam melaksanakan pekerjaan
  - b) Identifikasi bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja
  - c) Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala
  - d) Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berkala

## 2. Jaminan Tenaga Kerja

- a) Jamsostek diterapkan sesuai dengan standar
- b) Terdapat kompensasi untuk kecelakaan kerja
- c) Santunan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja

## 3. Prosedur Keselamatan Kerja

- a) Prosedur menggunakan peralatan perlindungan diri
- b) Prosedur menghadapi keadaan darurat
- c) Prosedur menghadapi insiden
- d) Prosedur rencana pemulihan keadaan darurat

Swasto (2011, p. 110) juga mengungkapkan indikator kesehatan kerja

yang meliputi antara lain :

### 1. Bantuan Penyesuaian Diri

- a) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja
- b) Pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja
- c) Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelaian khusus

### 2. Perlindungan Tenaga Kerja

- a) Adanya asuransi kesehatan
- b) Cek kesehatan berkala
- c) Pertolongan pertama pada kecelakaan

### 3. Pengobatan bagi tenaga kerja yang sakit

- a) Adanya fasilitas kesehatan bagi karyawan
- b) Adanya klinik berobat bagi karyawan
- c) Ketersediaan rumah sakit di sekitar proyek

### 2.2.7 Alat Pelindung Diri (APD)

Tarwaka (2008, p. 181) mengatakan alat pelindung diri adalah alat-alat pelindung diri yang dipakai untuk melindungi seluruh tubuh dari kecelakaan kerja. Sehingga pekerja lebih nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya. Manfaat alat pelindung diri (APD) sangatlah besar yaitu melindungi pekerja dari berbagai kecelakaan kerja. Alat pelindung diri (APD) juga dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk pekerja. Peralatan yang dikenakan hendaknya memenuhi standar yang ditentukan untuk menunjang keamanan pekerja, seperti: nyaman digunakan, tidak mengganggu aktivitas bekerja dan memberikan perlindungan secara maksimal. Walaupun alat pelindung diri (APD) tidak bisa menjamin keselamatan jiwa pekerja secara menyeluruh, tetapi setidaknya bisa meminimalisir resiko terhadap keluhan penyakit dan kecelakaan kerja. Jenis – jenis alat pelindung diri yang ada dipasaran cukup banyak, berdasarkan bagian tubuh yang dilindungi dari kontak dengan potensibahaya dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Alat Pelindung Kepala

Alat pelindung kepala digunakan untuk melindungi rambut terjerat oleh mesin yang berputar dan untuk melindungi kepala dari bahaya terbentur benda tajam atau keras, bahaya kejatuhan benda atau terpukul benda melayang, percikan bahan kimia, panas sinar matahari, dll. Macam – macam alat pelindung kepala sebagai berikut:

a. Topi Pelindung

Untuk melindungi kepala dari benda – benda keras yang terjatuh, benturan kepala, terjatuh dan terkena arus listrik. Topi pelindung harus tahan terhadap pukulan, tidak mudah terbakar, tahan terhadap perubahan iklim dan tidak dapat menghantarkan arus listrik. Topi pelindung dapat terbuat dari plastik, serat gelas maupun metal.

b. Tutup Kepala

Alat ini berfungsi untuk melindungi dari kebakaran, korosi, suhu panas atau dingin. Tutup kepala ini biasanya terbuat dari asbestos, kain tahan api atau kotosi, kulit dan kain tahan air.

c. Topi

Alat ini berfungsi untuk melindungi kepala atau rambut dari kotoran atau debu atau mesin yang berputar. Topi ini biasanya terbuat dari kain katun.

2) Alat Pelindung Mata

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi mata dari percikan bahan kimia korosif, debu dan partikel – partikel kecil yang melayang di udara, gas atau uap yang dapat menyebabkan iritasi mata, radiasi gelombang elektromagnetik, panas radiasi sinar matahari, pukulan atau benturan benda keras, dll. Macam – macam alat pelindung ini yaitu:

a. Kacamata

Alat ini berfungsi untuk melindungi mata dari partikel – partikel kecil, debu, dan radiasi gelombang elektromagnetik.

b. Googles

Alat ini berfungsi untuk melindungi mata dari gas, debu, uap dan percikan larutan dari bahan kimia.

3) Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung jenis ini digunakan untuk mengurangi intensitas suara yang masuk ke dalam telinga.

4) Alat Pelindung Pernafasan

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi pernafasan dari resiko paparan gas, uap, debu atau udara terkontaminasi atau beracun. Secara umum jenis alat pelindung pernafasan yang banyak digunakan perusahaan antara lain: masker dan respirator.

5) Alat Pelindung Tangan

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi tangan dan bagian lainnya dari benda tajam atau goresan, bahan kimia, benda panas dan dingin, kontak dengan arus listrik. Misalnya: sarung tangan.

6) Alat Pelindung Kaki

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi kaki dan bagian lainnya dari benda – benda keras, benda tajam, logam atau kaca, larutan kimia, benda panas, kontak dengan arus listrik. Misalnya: Sepatu.

7) Pakaian Pelindung

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari percikan api, suhu panas atau dingin, cairan bahan kimia, dll.

#### 8) Sabuk Pengaman Keselamatan

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi tubuh dari kemungkinan jatuh dari ketinggian, seperti pada pekerjaan konstruksi bangunan.

### 2.2.8 Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dibuatkannya Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sesuatu yang sangat penting dan harus. Karena hal ini akan menjamin dilaksanakannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara baik dan benar. Kemudian konsep ini berkembang menjadi *employer liability* yaitu K3 menjadi tanggung jawab pengusaha, buruh/pekerja, dan masyarakat umum yang berada di luar lingkungan kerja.

Dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, maka dikeluarkanlah peraturan perundangan-undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pengganti peraturan sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement*, STBI No.406 tahun 1910 yang dinilai sudah tidak memadai menghadapi kemajuan dan perkembangan yang ada.

Peraturan tersebut adalah Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, didalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-undang tersebut

juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personil pengawasan, sumber daya manusia K3 serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma K3 agar berjalan baik.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Handoko (2012, p. 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Mangkunegara (2013, p. 117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Robbins dan Judge (2016, p. 46) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap

seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam Mangkunegara (2013, p. 120) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dari diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) 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.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Bangun (2013, p. 233) Indikator variabel kepuasan kerja terdiri dari :

1. Faktor Fisik
  - a) Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang diberikan
  - b) Kepuasan terhadap pengaturan waktu istirahat
  - c) Kepuasan terhadap kondisi kesehatan karyawan (lingkungan)
  - d) Kepuasan terhadap kondisi umur karyawan (pengalaman)
2. Faktor Finansial
  - a) Kepuasan terhadap sistem penggajian
  - b) Kepuasan terhadap besarnya gaji yang diberikan

- c) Kepuasan terhadap jaminan sosial yang diberikan
- d) Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan
- e) Kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan

### 2.3.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013, p. 117) Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

#### 1) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

#### 2) Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

#### 3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat

kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

#### 4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

#### 5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

### 2.3.4 Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegaran (2013, p. 120) mengemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok sosial (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*) dan teori dua faktor Herzberg.

#### 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puas pnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengna perbandingan input-output pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka pegawai tersebut akan

merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau comparison person)

2) Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

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

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuna tersebut oleh

pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

#### 5) Teori dua faktor dari Herzberg

Dalam teori ini, dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenaan kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

### **2.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Jaminan perlindungan karyawan dapat menjadi salah satu aspek penting untuk memberikan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjamin karyawan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Ramli (2010, p. 25) mengungkapkan bahwa kinerja keselamatan dan kesehatan kerja disuatu

perusahaan baik, maka dapat dipastikan kondisi ketenagakerjaan diperusahaan tersebut juga berjalan baik.

Keselamatan kerja dapat memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Menurut Mangkunegara (2013, p. 161) bahwa Keselamatan Kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Keamanan kerja juga merupakan faktor pendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Dan tersedianya peralatan serta alat pengaman yang baik akan sangat membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan rasa aman dan nyaman. Aspek keselamatan kerja yang baik semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kesehatan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan salah satu teori dari *Hirarki Kebutuhan Maslow* yang dikutip dalam buku (Mangkunegara, 2013, p. 95) menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini dilakukan agar dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik dan puas terhadap pekerjaannya tanpa perlu mencemaskan keselamatan dan kesehatan kerja.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dapat digunakan sebagai landasan penyusunan hipotesis, serta pembahasan yang dapat diacukan bagi penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Angkasa Duta Sisna (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Kediri)	Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ )	Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

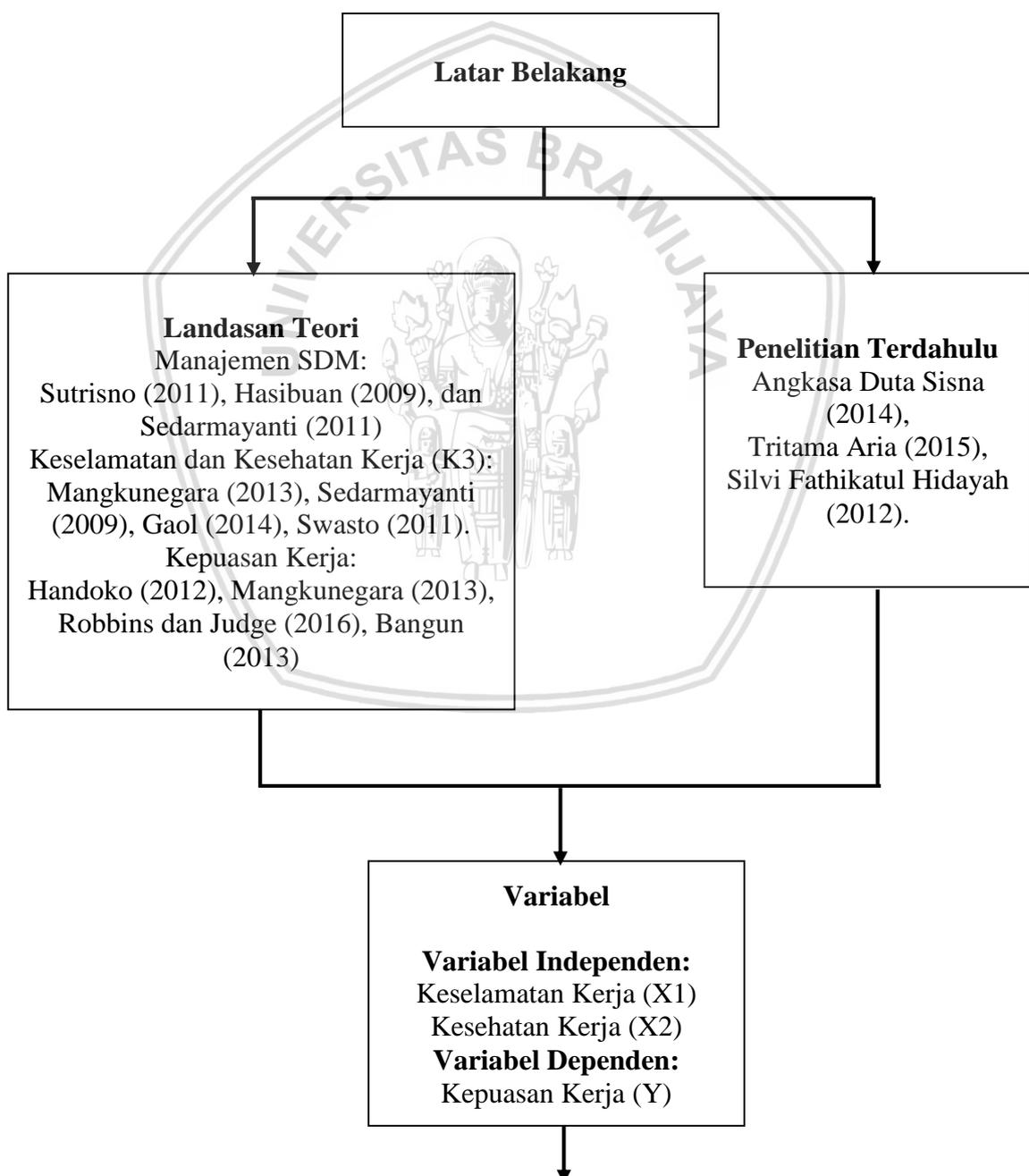
No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Tritama Aria (2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang)	Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ )	Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
3	Silvi Fathikatul Hidayah (2012)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Customer Service Support PT. Telkom Tbk. Kandatel Malang	Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dan Kinerja ( $Y_2$ )	Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

## 2.6 Kerangka Pikir Penelitian

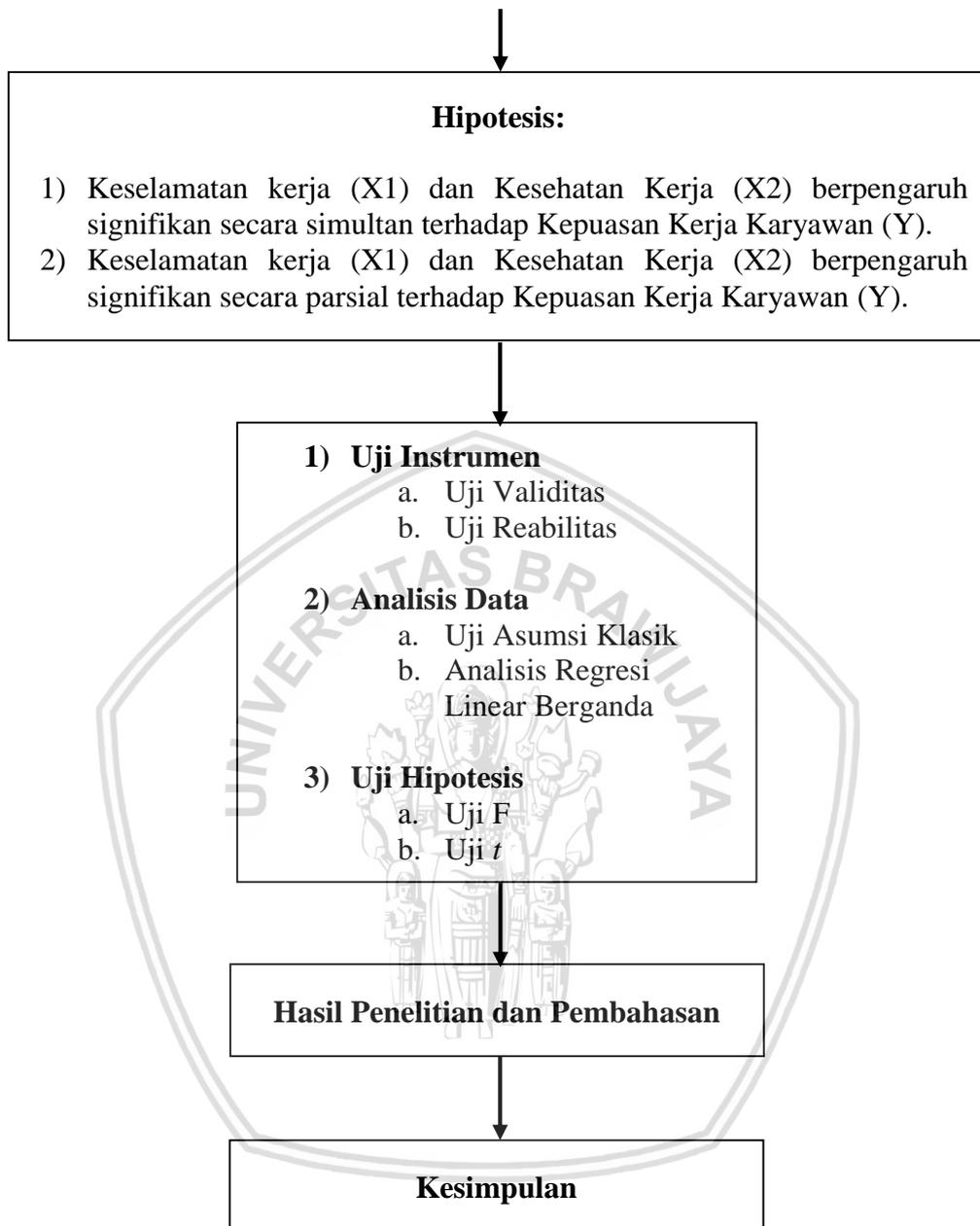
Sekarang dalam Sugiyono (2017, p. 60) kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**



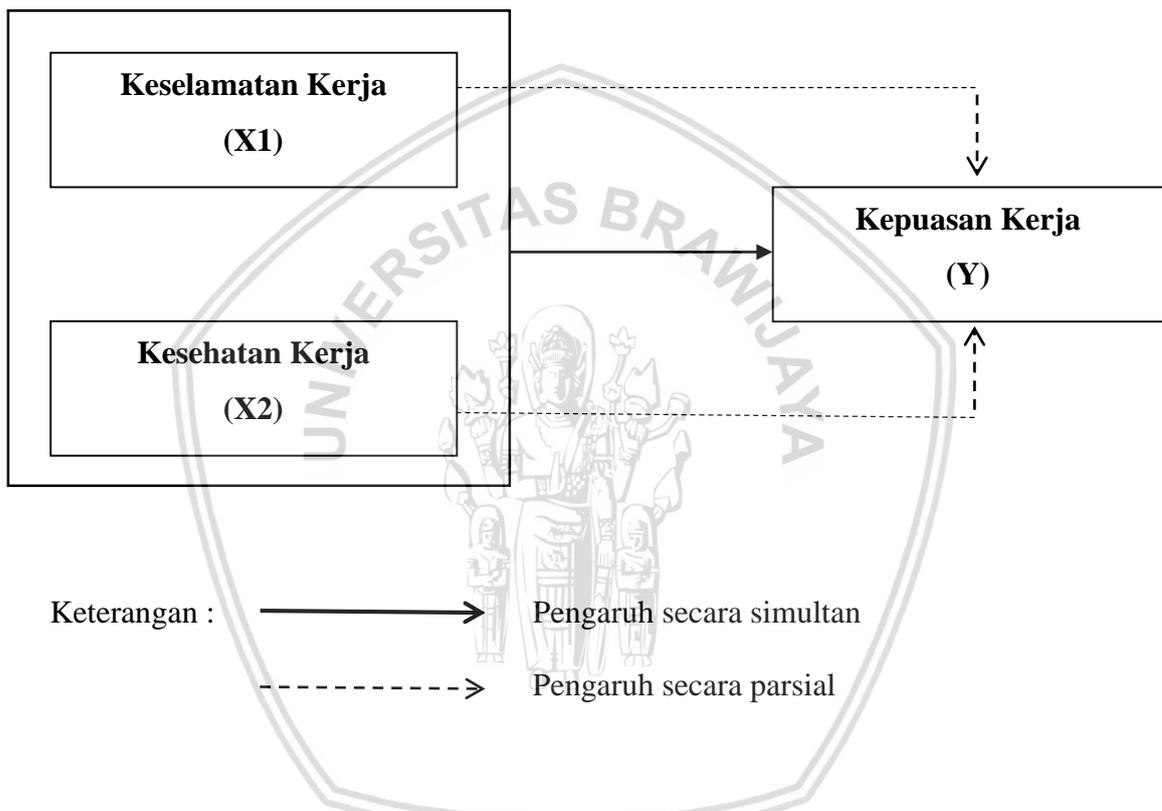
### Lanjutan Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



## 2.7 Konsep Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disusun dan didukung teori maka dapat disusun model hipotesis penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Model Hipotesis**



Berdasarkan model hipotesis diatas maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- 2) Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup dari penelitian ini adalah PT. Waskita Karya, khususnya PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket 4.4 Ruas Salatiga-Kartasura. Penelitian ini membahas tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan karakteristik permasalahan yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006, p. 5) penelitian eksplanatoris menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Alasan utama pemilihan penelitian jenis eksplanatoris ini adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

#### 3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket 4.4 Ruas Salatiga-Kartasura yang berlokasi di Jalan Sruwen-Karanggede KM 7, Kecamatan Susukan, Kab. Semarang. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan sistem

keselamatan dan kesehatan kerja dan memiliki data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang dipergunakan perusahaan sebagai suatu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja. Untuk itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Seksi IV.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2017, p. 215) berpendapat bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket 4.4 Ruas Salatiga-Kartasura yang berjumlah 80 Orang.

Selanjutnya Sugiyono (2017, p. 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan dikelompokkan dalam metode simple random sampling, di mana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017, p. 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel

jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yakni sebanyak 80 Orang.

### **3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017, p. 225).

Sumber data yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah berasal dari data primer dan data sekunder. Responden sebagai data primer dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket 4.4 Ruas Salatiga-Kartasura. Sedangkan data sekunder berasal dari pihak perusahaan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket 4.4 Ruas Salatiga-Kartasura berupa dokumen-dokumen atau catatan-catatan mengenai jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah perusahaan dan lain-lain.

#### **3.5.2 Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017, p. 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan mengajukan

seperangkat pernyataan yang tertulis yang telah disusun secara terstruktur dan disebarakan kepada karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket 4.4 Ruas Salatiga-Kartasura.

## 2. Dokumentasi

Menurut Agung (2012, p. 66), dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen mengenai jumlah karyawan, jadwal kerja karyawan, struktur organisasi perusahaan, dan hal-hal lain yang dapat menunjang penelitian.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.6.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017, p. 39).

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

##### 1. Variabel bebas (variabel independen)

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 39), variabel bebas adalah meruakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2).

## 2. Variabel terikat (dependen)

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 39), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

### 3.6.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2009, p. 126) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan dasar penelitian sebelumnya dan kondisi di tempat penelitian, yaitu:

#### 1. Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan kerja merupakan upaya dalam menerapkan kondisi dan tindakan kerja yang aman.

Indikator variabel keselamatan kerja terdiri dari :

##### a) Perlindungan Tenaga Kerja

- 1) Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Identifikasi bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja
- 3) Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala
- 4) Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berkala

- b) Jaminan Tenaga Kerja
    - 1) Jamsostek diterapkan sesuai dengan standar
    - 2) Terdapat kompensasi untuk kecelakaan kerja
    - 3) Santunan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja
  - c) Prosedur Keselamatan Kerja
    - 1) Prosedur menghadapi keadaan darurat
    - 2) Prosedur menggunakan peralatan perlindungan diri
    - 3) Prosedur menghadapi insiden
    - 4) Prosedur rencana pemulihan keadaan darurat
2. Kesehatan Kerja (X2)
- Kesehatan kerja merupakan upaya menciptakan kondisi karyawan yang sehat berdasarkan lingkungan dan hubungan sosial ditempat kerja.
- Indikator variabel kesehatan kerja terdiri dari :
- a) Bantuan Penyesuaian Diri
    - 1) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja
    - 2) Pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja
    - 3) Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelaian khusus
  - b) Perlindungan Tenaga Kerja
    - 1) Adanya asuransi kesehatan
    - 2) Cek kesehatan berkala
    - 3) Pertolongan pertama pada kecelakaan
  - c) Pengobatan bagi tenaga kerja yang sakit
    - 1) Adanya fasilitas kesehatan bagi karyawan
    - 2) Adanya klinik berobat bagi karyawan

3) Ketersediaan rumah sakit di sekitar proyek

3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja karyawan ukuran sampai seberapa jauh karyawan puas terhadap faktor fisik dan finansial yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator variabel kepuasan kerja terdiri dari :

a) Faktor Fisik

- 1) Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang diberikan
- 2) Kepuasan terhadap pengaturan waktu istirahat
- 3) Kepuasan terhadap kondisi kesehatan karyawan (lingkungan)
- 4) Kepuasan terhadap kondisi umur karyawan (pengalaman)

b) Faktor Finansial

- 1) Kepuasan terhadap sistem penggajian
- 2) Kepuasan terhadap besarnya gaji yang diberikan
- 3) Kepuasan terhadap jaminan sosial yang diberikan
- 4) Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan
- 5) Kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan

Tabel 3.1

## Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Keselamatan kerja (Swasto, 2011, p. 108)	Perlindungan Tenaga Kerja	<p>a) Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dalam melaksanakan pekerjaan (X1.1)</p> <p>b) Identifikasi bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja (X1.2)</p> <p>c) Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala (X1.3)</p> <p>d) Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berkala (X1.4)</p>
		Jaminan Tenaga Kerja	<p>a) Jamsostek diterapkan sesuai dengan standar (X1.5)</p> <p>b) Terdapat kompensasi untuk kecelakaan kerja (X1.6)</p> <p>c) Santunan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja (X1.7)</p>

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
		Prosedur Keselamatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prosedur menggunakan APD (X1.8)</li> <li>b) Prosedur menghadapi keadaan darurat (X1.9)</li> <li>c) Prosedur menghadapi insiden (X1.10)</li> <li>d) Prosedur rencana pemulihan keadaan darurat (X1.11)</li> </ul>
2	Kesehatan Kerja (Swasto, 2011, p. 110)	Bantuan Penyesuaian Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (X2.1)</li> <li>b) Pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja (X2.2)</li> <li>c) Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelaian khusus (X2.3)</li> </ul>
		Perlindungan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Adanya asuransi kesehatan (X2.4)</li> <li>b) Cek kesehatan berkala (X2.5)</li> <li>c) Pertolongan pertama pada kecelakaan (X2.6)</li> </ul>

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
		Pengobatan bagi tenaga kerja yang sakit	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Adanya fasilitas kesehatan bagi karyawan (X2.7)</li> <li>b) Adanya klinik berobat bagi karyawan (X2.8)</li> <li>c) Ketersediaan rumah sakit di sekitar proyek (X2.9)</li> </ul>
3	Kepuasan Kerja (Bangun, 2013, p. 233)	Faktor Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang diberikan (Y.1)</li> <li>b) Kepuasan terhadap pengaturan waktu istirahat (Y.2)</li> <li>c) Kepuasan terhadap kondisi kesehatan karyawan (lingkungan) (Y.3)</li> <li>d) Kepuasan terhadap kondisi umur karyawan (pengalaman) (Y.4)</li> </ul>
		Faktor Finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kepuasan terhadap sistem penggajian (Y.5)</li> <li>b) Kepuasan terhadap besarnya gaji yang diberikan (Y.6)</li> </ul>

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
			c) Kepuasan terhadap jaminan sosial yang diberikan (Y.7) d) Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan (Y.8) e) Kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan (Y.9)

### 3.7 Pengukuran Penelitian

Pengukuran penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Sugiyono (2017, p. 93) mengemukakan skala likert adalah skala yang 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 variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen dari tanggapan responden menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis, maka jawaban responden diberi skala sebagai berikut:

- a) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai sebesar 1
- b) Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai sebesar 2
- c) Jawaban Ragu-Ragu (R) diberi nilai sebesar 3
- d) Jawaban Setuju (S) diberi nilai sebesar 4
- e) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

### **3.8 Uji Instrumen**

Untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program SPSS (*Statistic Product and Services Solution*) for windows versi 21.

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk menggunakan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu untuk mengukur apa yang akan diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2006, p. 49).

Untuk menguji tingkat validitas data, dalam penelitian ini digunakan uji validitas konstruk (construct validity) dengan koelasi product moment yaitu mengkorelasikan unsur dengan itemnya dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

$R_{xy}$  = Koefesien korelasi.

$N$  = Jumlah responden.

$X$  = Skor total tiap-tiap item.

$Y$  = Skor total.

Sesuai dengan metode pearson, sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai uji validitas lebih dari 0,300 dan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) < 0,05.

### 3.8.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban-jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006, p. 45).

Menurut Ghozali (2006, p. 45), pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) Repeated Measure atau pengukuran ulang : Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabanya.
- 2) One Shoot atau pengukuran sekali saja : Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alph. Suatu construct atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbrach Alpha  $> 0,6$  (Nunnally, 1960)

### 3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalaha regresi linear berganda. Untuk memnuhi syarat persamaan regresi linear berganda diperlukan uji asumsi klasik sbagai berikut:

#### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji dasar klassik untuk model persamaan regresi linear berganda agar hasil dari persamaan persamaan menunjukan hubungan yang signifikan dan representative atau disebut *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)*. Uji asumsi klasik dibagi menjadi 4 yaitu Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Autokorelasi. Dalam penelitian ini tidak digunakan uji Autokorelasi karena uji Autokorelasi digunakan pada data regresi yang datanya *time series* atau berdasarkan waktu berkala seperti bulanan, tahunan, dan seterusnya (Singgih Santoso, 2000, p. 216).

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-Plot. Normal atau tidaknya data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar didekat garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas (Ghozali, 2006, p. 126) salah satunya adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang terprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distandardized.

### 3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada regresi adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem Multikolinieritas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi multikolinieritas pada SPSS, metode untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Batas nilai VIF adalah 10, apabila VIF ini lebih dari 10 maka disimpulkan terjadi multikolinieritas.

### 3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Sebelum menggunakan analisis ini, perlu dilakukan pengujian persyaratan terlebih dahulu yang disebut uji asumsi klasik.

Analisis regresi adalah analisis persamaan garis yang diperoleh berdasarkan perhitungan-perhitungan statistika, umumnya disebut model, untuk mengetahui

bagaimana perbedaan sebuah variabel mempengaruhi variabel lain (Bungin, 2008, p. 221). Uji regresi dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel X (X1 dan X2) dan melihat perbedaan besar kecil pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel Y. Model regresi berganda yang disusun dalam kaitanya dengan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi variabel bebas
Y	= Kepuasan kerja
X <sub>1</sub>	= Keselamatan kerja
X <sub>2</sub>	= Kesehatan kerja

### 3.9.3 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2006, p. 87) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji F/Uji Anova)

Uji hipotesis secara serentak ini menggunakan uji F (F test), dimana nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat keyakinan tertentu. Dari uji F ini selanjutnya diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Adapun uji F adalah dengan menggunakan metode analisis varian. Metode uji F menurut Gujarati (2001, p. 120) dalam modul Mugiono (2009, p. 17), dapat dirumuskan :

$$F = (\text{rata-rata kuadrat regresi})/(\text{rata-rata kuadrat kesalahan pengganggu})$$

$$F = (\text{ESS} / \text{df})/(\text{RSS} / \text{df})$$

Hipotesis yang diajukan untuk uji F ini adalah :

$$H_0 ; b_1 = b_2 = 0$$

$$H_1 ; b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Uji ini membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Pengujian signifikansi Fhitung > Ftabel dengan ini nilai probabilitas 0,005. Sehingga didapat hipotesis mengenai pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan.

Apabila Fhitung lebih besar dari pada Ftabel, Maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  Diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.10.2 Uji Hipotesis Kedua (Uji $t$ /Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji hubungan secara parsial guna mengukur tingkat signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel, apabila nilai  $t$  hitung lebih dari  $t$  tabel maka  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

Menurut Gujarati (2001, p. 78) dalam model Mugiono (2009, p. 18), dasar keputusan dalam prosedur pengujian akan menggunakan statistik uji- $t$  sebagai berikut :

$$t = b_i / S_{b_i}$$

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

Didirikan pada tanggal 1 Januari 1961 Waskita Karya adalah salah satu perusahaan negara terkemuka di Indonesia yang berperan besar dalam pembangunan negara. Berasal dari sebuah perusahaan Belanda bernama "*Volker Aannemings Maatschappij N.V.*", yang diambil alih berdasarkan Keputusan Pemerintah No.62 / 1961, Waskita Karya pada awalnya berpartisipasi dalam pengembangan terkait air termasuk reklamasi, pengerukan, pelabuhan dan irigasi.

Sejak 1973, status hukum Waskita Karya telah berubah menjadi "Persero" PT. Waskita Karya, dengan panggilan yang lebih akrab "Waskita". Sejak saat itu, perusahaan mulai mengembangkan bisnisnya sebagai kontraktor umum yang terlibat dalam berbagai kegiatan konstruksi yang lebih luas termasuk jalan raya, jembatan, pelabuhan, bandara, bangunan, pabrik limbah, pabrik semen, pabrik dan fasilitas industri lainnya.

Pada tahun 1980, Waskita mulai melakukan berbagai proyek yang melibatkan teknologi maju. Pengalihan teknologi dilakukan melalui aliansi bisnis berupa joint operation dan joint venture dengan perusahaan asing terkemuka. Prestasi signifikan dan menonjol yang menjadi kebanggaan nasional adalah Bandara Sukarno-Hatta, Reaktor Serbaguna Siwabessy, dan PLTU Muara Karang di Jakarta.

Memasuki tahun 1990, Waskita telah menyelesaikan berbagai gedung bertingkat dengan reputasi baik seperti BNI City (gedung tertinggi di Indonesia), Gedung Kantor Bank Indonesia, Menara Graha Niaga, Menara Mandiri Plaza, Hotel Shangri-La dan beberapa apartemen bertingkat. Bangunan di Jakarta dan kota-kota lain di Indonesia.

Waskita telah mencapai penampilan yang menonjol dalam pembangunan jembatan beton bertulang panjang dengan menggunakan sistem kantilever gratis dengan berhasil menyelesaikan tiga jembatan: Raja Mandala, Rantau Berangin, dan Barelang IV. Prestasi besar lainnya dengan menggunakan teknologi serupa dicapai dalam pembangunan jembatan layang dan jembatan layang "Pasteur-Cikapayang-Surapati" di Bandung. Kisah sukses yang sama juga dicapai dalam pembangunan beberapa bendungan utama seperti Pondok, Grogkak, Tilong, Gapit, dan Sumi, yang selesai lebih cepat dari jadwal dengan kualitas memuaskan.

Upaya untuk selalu mengutamakan kualitas sebelum hal lain memungkinkan Waskita memperoleh sertifikasi ISO 9002: 1994 pada bulan November 1995; Yang menjadi pengakuan internasional yang meyakinkan terhadap Sistem Manajemen Mutu ISO yang diimplementasikan oleh perusahaan dan merupakan titik awal menuju era persaingan global. Pada bulan November 2009, Waskita telah berhasil memperbarui Sistem Manajemen Mutu dan dapat memperoleh sertifikasi ISO 9001: 2008. Hal ini menjadi indikasi kuat bagaimana perusahaan memahami dan selalu berusaha memenuhi kebutuhan spesifik pelanggannya.

#### 4.1.2 Lokasi PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura

Kantor induk PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura berada di Jalan Sruwen-Karanggede KM 7, Kecamatan Susukan, Kab. Semarang.

#### 4.1.3 Visi dan Misi PT. Waskita Karya

PT. Waskita Karya memiliki Visi, Misi, Motto dan Budaya perusahaan sebagai berikut :

1. Visi

Menjadi perusahaan Indonesia terkemuka di bidang industri konstruksi, rekayasa, investasi infrastruktur dan property.

2. Misi

- a) Meningkatkan nilai perusahaan yang berkelanjutan melalui:
- b) SDM yang kompeten,
- c) Sistem dan Teknologi Terintegrasi,
- d) Sinergi dengan Mitra Usaha,
- e) Inovasi,
- f) Diversifikasi Usaha.

3. Motto

Motto dari perusahaan yaitu “Maju dengan karya bermutu”.

4. Budaya Perusahaan

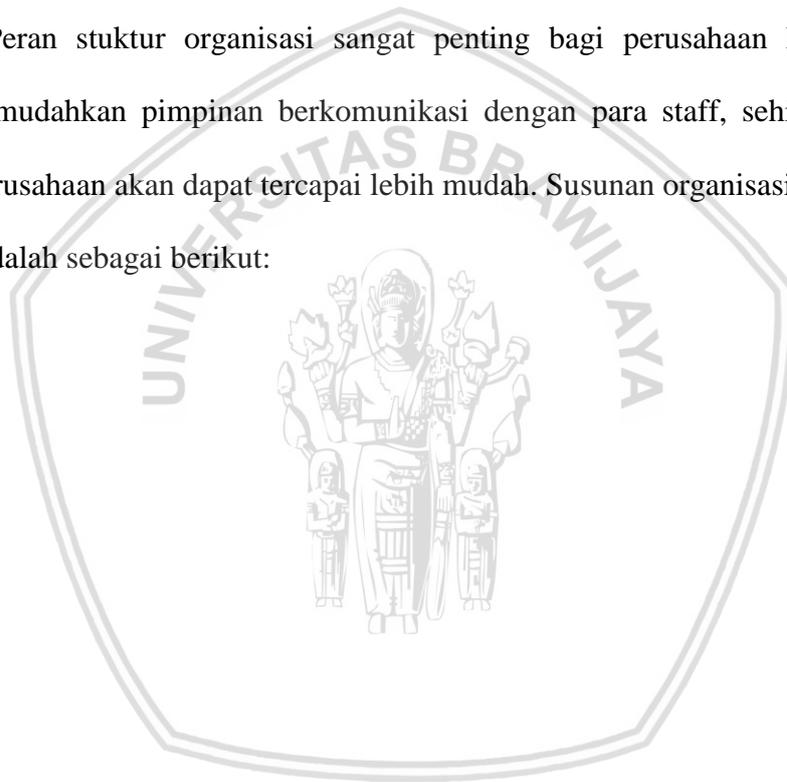
PT. Waskita Karya memiliki budaya yang bernama IPTE<sub>x</sub>, yaitu :

- a) *Integrity, Honesty, fairness, Dicipline.*

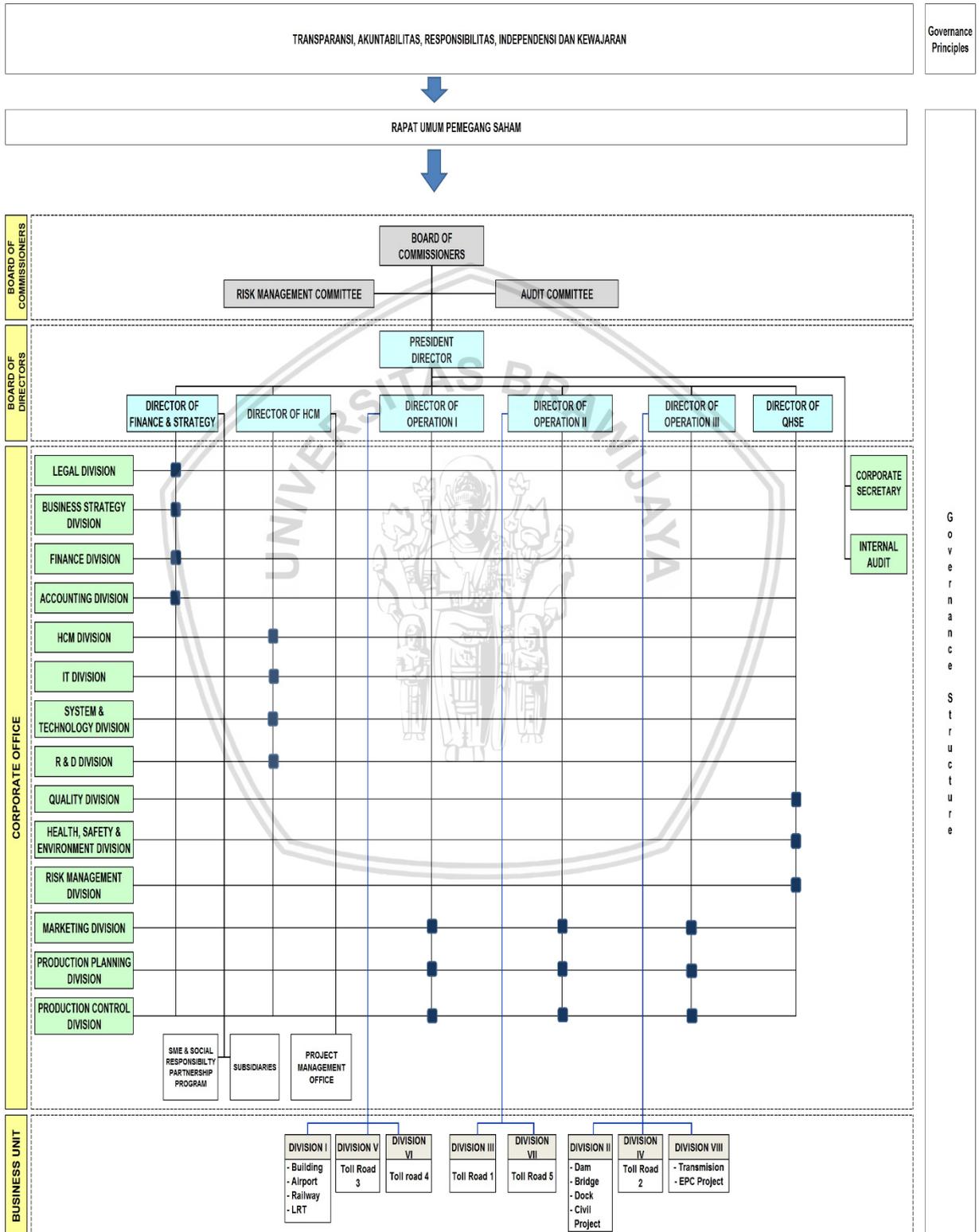
- b) *Professionalism, Expertise, To undertake rights and responsibility, Efficiency and effectiveness at work.*
- c) *Teamwork, Openness, Communicative, Concern.*
- d) *Excellence, Creative and innovative, Proactive and responsive, Firm and militant.*

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Peran stuktur organisasi sangat penting bagi perusahaan karena akan mempermudah pimpinan berkomunikasi dengan para staff, sehingga tujuan akhir perusahaan akan dapat tercapai lebih mudah. Susunan organisasi PT Waskita Karya adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Waskita Karya**



Sumber : PT. Waskita Karya (2018)



## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden membahas mengenai latar belakang sampel yang digunakan didalam penelitian berdasarkan beberapa aspek yakni usia, divisi/jabatan, jenis kelamin, pendidikan. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 21 Tahun	2	2.50
21 - 30 Tahun	47	58.75
31 - 40 Tahun	16	20.00
41 - 50 Tahun	12	15.00
> 50 Tahun	3	3.75
Jumlah	80	100

Sumber : data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia 21 – 30 tahun memiliki jumlah paling besar yaitu 47 responden atau 58,75%, sedangkan karyawan berusia < 21 tahun sebanyak 2 responden atau 2,5%, berusia 31 – 40 tahun sebanyak 16 responden atau 20%, berusia 41 – 50 tahun sebanyak 12 responden atau 15%, dan berusia > 50 Tahun sebanyak 3 responden atau 3,75%.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Data karakteristik responden berdasarkan Divisi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi**

Divisi/Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Asisten Pelaksana	3	3.75
Lapangan	44	55
Pelaksana Lapangan	8	10
Quality Control (QC)	14	17.5
Surveyor	11	13.75
Total	80	100

Sumber : data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berada pada divisi Asisten Pelaksana sebanyak 3 responden, kemudian divisi lapangan memiliki jumlah karyawan paling banyak, yaitu sebanyak 44 responden (55%), Divisi Pelasana Lapangan sebanyak 8 responden (10%), Divisi Quality Control sebanyak 14 responden (17,5%), dan Divisi Surveyor sebanyak 11 responden (13,75%).

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data karakteristik responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	1	1.25
SMA	60	75
D3	19	23.75
Total	80	100

Sumber : data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan paling banyak memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 60 orang (75%), kemudian

responden yang pendidikan SMP sebanyak 1 orang (1,25%), dan yang berpendidikan Diploma sebanyak 19 orang (23,75%).

### 4.3 Gambaran Variabel yang Diteliti

#### 4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Dalam Variabel Keselamatan Kerja terdapat sebelas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X1)**

Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	39	48.75	39	48.75	1	1.25	1	1.25	0	0.00	80	100	4.45
X1.2	35	43.75	38	47.50	6	7.50	1	1.25	0	0.00	80	100	4.34
X1.3	36	45.00	36	45.00	7	8.75	1	1.25	0	0.00	80	100	4.34
X1.4	33	41.25	44	55.00	2	2.50	1	1.25	0	0.00	80	100	4.36
X1.5	38	47.50	39	48.75	2	2.50	1	1.25	0	0.00	80	100	4.43
X1.6	34	42.50	40	50.00	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100	4.35

Lanjutan Tabel 4.4

## Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.7	34	42.50	42	52.50	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100	4.38
X1.8	35	43.75	41	51.25	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100	4.39
X1.9	28	35.00	46	57.50	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100	4.28
X1.10	34	42.50	43	53.75	3	3.75	0	0.00	0	0.00	80	100	4.39
X1.11	34	42.50	44	55.00	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100	4.40
												4.37	

Sumber : data primer diolah (2018)

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 80 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Keselamatan Kerja. Pada item pertama yaitu alat pelindung diri (X1.1) dari 80 responden sebanyak 48,75% menjawab sangat setuju, 48,75% menjawab setuju, 1,25% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju. Nilai rata – rata item pertanyaan ketersediaan alat pelindung diri dalam melaksanakan pekerjaan (X1.1) sebesar 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV selalu mendapatkan peralatan pelindung diri yang dibutuhkan untuk menunjang

keselamatan kerja karyawan, sehingga karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

Item kedua yaitu ketersediaan alat pengidentifikasi bahaya yang dapat terjadi dilingkungan kerja (X1.2) dari 80 responden sebanyak 43,75% menjawab sangat setuju, 47,50% menjawab setuju, 7,50% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,34. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden menyatakan alat pengidentifikasi bahaya sudah sangat lengkap.

Item ketiga yaitu pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala (X1.3) dari 80 responden sebanyak 45% menjawab sangat setuju, 45% menjawab setuju, 8,75% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,36. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden setuju dengan pelatihan tanggap darurat sudah dilaksanakan secara berkala dengan baik dan benar.

Item keempat yaitu sosialisasi keselamatan kerja (X1.4) dari 80 responden sebanyak 41,25% menjawab sangat setuju, 55% menjawab setuju, 2,50% menjawab ragu-ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,36%. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa sosialisasi keselamatan kerja sudah dilaksanakan secara berkala.

Item kelima yaitu jaminan atas kecelakaan kerja (X1.5) dari 80 responden sebanyak 47,50% menjawab sangat setuju, 54,875 menjawab setuju, 2,50% menjawab ragu-ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,43%. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi

bahwa perusahaan telah menyediakan jaminan atas kecelakaan kerja dengan sangat baik.

Item keenam yaitu kompensasi atas kecelakaan kerja (X1.6) dari 80 responden sebanyak 42,50% menjawab sangat setuju, 50% menjawab setuju, 7,50% menjawab ragu-ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,35%. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sangat layak jika terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Item ketujuh yaitu santunan tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja (X1.7) dari 80 responden sebanyak 42,50% menjawab sangat setuju, 52,50% menjawab setuju, 5% menjawab ragu-ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,38%. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah memberikan santunan tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja.

Item kedelapan yaitu karyawan telah menerapkan penggunaan peralatan perlindungan diri (X1.8) dari 80 responden sebanyak 43,75% menjawab sangat setuju, 51,25% menjawab setuju, 5% menjawab ragu-ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,39%. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa para karyawan telah menerapkan penggunaan peralatan perlindungan diri dengan baik dan benar.

Item kesembilan yaitu simulasi menghadapi keadaan darurat (X1.9) dari 80 responden sebanyak 35% menjawab sangat setuju, 57,50% menjawab setuju, 7,50% menjawab ragu-ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,28%. Sehingga dapat

disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah melaksanakan simulasi menghadapi keadaan darurat dengan sangat baik.

Item kesepuluh yaitu prosedur menghadapi kecelakaan kerja (X1.10) dari 80 responden sebanyak 42,50% menjawab sangat setuju, 53,75% menjawab setuju, 3,75% menjawab ragu-ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,39%. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah menerapkan prosedur menghadapi kecelakaan kerja dengan baik.

Item kesebelas yaitu prosedur rencana pemulihan keadaan darurat (X1.11) dari 80 responden sebanyak 42,50% menjawab sangat setuju, 55% menjawab setuju, 2,50% menjawab ragu-ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,40%. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah menerapkan prosedur rencana pemulihan keadaan darurat dengan sangat baik.

Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item pertama memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV selalu memperhatikan keselamatan karyawan, sehingga karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan penilaian variabel Keselamatan Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,37. Dilihat dari nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki kategori penilaian yang baik.

### 4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Dalam Variabel Kesehatan Kerja terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X2)**

Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	36	45.00	35	43.75	6	7.50	3	3.75	0	0.00	80	100	4.30
X2.2	30	37.50	44	55.00	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100	4.30
X2.3	36	45.00	38	47.50	5	6.25	1	1.25	0	0.00	80	100	4.36
X2.4	31	38.75	41	51.25	7	8.75	1	1.25	0	0.00	80	100	4.28
X2.5	29	36.25	43	53.75	7	8.75	1	1.25	0	0.00	80	100	4.25
X2.6	31	38.75	46	57.50	3	3.75	0	0.00	0	0.00	80	100	4.35
X2.7	23	28.75	50	62.50	6	7.50	1	1.25	0	0.00	80	100	4.19
X2.8	20	25.00	55	68.75	4	5.00	1	1.25	0	0.00	80	100	4.18
X2.9	27	33.75	47	58.75	5	6.25	1	1.25	0	0.00	80	100	4.25
												4.27	

Sumber : data primer diolah (2018)

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 80 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kesehatan Kerja. Pada item pertama yaitu pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (X2.1) dari 80 responden sebanyak 45% menjawab sangat setuju, 43,75% menjawab setuju, 7,50% menjawab ragu - ragu, 3,75% menjawab tidak setuju. Nilai rata – rata item pertanyaan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (X2.1) sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan persepsi karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV bahwa perusahaan telah melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja untuk menunjang penyesuaian diri karyawan dalam memulai pekerjaannya.

Item kedua yaitu pembinaan untuk penyesuaian pekerjaan terhadap karyawan baru (X2.2) dari 80 responden sebanyak 37,50% menjawab sangat setuju, 55% menjawab setuju, 7,50% menjawab ragu - ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,30. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah melakukan pembinaan untuk penyesuaian pekerjaan terhadap karyawan baru dengan sangat baik.

Item ketiga yaitu pembinaan telah diberikan oleh tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus (X2.3) dari 80 responden sebanyak 45% menjawab sangat setuju, 47,50% menjawab setuju, 6,35% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,36. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah memberikan pembinaan dalam bantuan penyesuaian diri yang dilakukan oleh tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus.

Item keempat yaitu asuransi kesehatan bagi karyawan (X2.4) dari 80 responden sebanyak 38,75% menjawab sangat setuju, 52,35% menjawab setuju, 8,75% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,28. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawannya.

Item kelima yaitu pemeriksaan kesehatan telah dilaksanakan secara berkala (X2.5) dari 80 responden sebanyak 36,25% menjawab sangat setuju, 53,75% menjawab setuju, 8,75% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,25. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa pemeriksaan kesehatan telah dilaksanakan secara berkala dengan baik.

Item keenam yaitu pertolongan pertama pada kecelakaan (X2.6) dari 80 responden sebanyak 38,75% menjawab sangat setuju, 57,50% menjawab setuju, 3,75% menjawab ragu - ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,35. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa pertolongan pertama pada kecelakaan telah dilaksanakan dengan tanggap.

Item ketujuh yaitu Dokter jaga di lokasi proyek memudahkan karyawan yang sakit untuk berkonsultasi masalah kesehatan (X2.7) dari 80 responden sebanyak 28,75% menjawab sangat setuju, 62,50% menjawab setuju, 7,50% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,19. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi

bahwa perusahaan telah menyediakan Dokter jaga di lokasi proyek agar memudahkan karyawan yang sakit untuk berkonsultasi masalah kesehatan.

Item kedelapan yaitu Klinik berobat bagi karyawan (X2.8) dari 80 responden sebanyak 25% menjawab sangat setuju, 68,75% menjawab setuju, 5% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,18. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah menyediakan Klinik berobat bagi karyawannya yang sangat layak.

Item kesembilan yaitu Klinik berobat dilokasi proyek memudahkan karyawan untuk berobat (X2.9) dari 80 responden sebanyak 33,75% menjawab sangat setuju, 58,75% menjawab setuju, 6,25% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,25. Sehingga dapat disimpulkan rata – rata responden memiliki persepsi bahwa perusahaan telah menyediakan Klinik berobat dengan fasilitas alat kesehatan klinik yang lengkap bagi karyawannya dilokasi proyek agar dapat memudahkan karyawan untuk berobat.

Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item ketiga memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu melakukan pekerjaan dengan baik karena perusahaan sudah membekali dengan pembinaan rutin untuk keahlian khusus.

Sedangkan penilaian variabel Kesehatan Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,27. Dilihat dari nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja memiliki kategori penilaian yang baik.

### 4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dalam variabel Kepuasan Kerja terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	30	37.50	44	55.00	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100	4.30
Y2	24	30.00	48	60.00	7	8.75	1	1.25	0	0.00	80	100	4.19
Y3	26	32.50	46	57.50	8	10.00	0	0.00	0	0.00	80	100	4.23
Y4	29	36.25	47	58.75	2	2.50	2	2.50	0	0.00	80	100	4.29
Y5	24	30.00	46	57.50	9	11.25	1	1.25	0	0.00	80	100	4.16
Y6	18	22.50	52	65.00	10	12.50	0	0.00	0	0.00	80	100	4.10
Y7	19	23.75	49	61.25	11	13.75	1	1.25	0	0.00	80	100	4.08
Y8	15	18.75	52	65.00	13	16.25	0	0.00	0	0.00	80	100	4.03
Y9	17	21.25	49	61.25	14	17.50	0	0.00	0	0.00	80	100	4.04
												4.16	

Sumber : data primer diolah (2018)

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 80 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kepuasan Kerja. Pada item pertama yaitu jenis pekerjaan yang diberikan (Y1) dari 80 responden sebanyak 37,50% menjawab sangat setuju, 55% menjawab setuju, 7,50% menjawab ragu - ragu. Nilai rata – rata item pertanyaan jenis pekerjaan yang diberikan (Y1) sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan persepsi karyawan PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV merasa sangat puas dengan jenis pekerjaan yang diberikan.

Item kedua yaitu waktu istirahat yang diberikan (Y2) dari 80 responden sebanyak 30% menjawab sangat setuju, 60% menjawab setuju, 8,75% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,19. Berdasarkan rata – rata di atas dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan.

Item ketiga yaitu kondisi lingkungan lokasi proyek yang sehat (Y3) dari 80 responden sebanyak 32,50% menjawab sangat setuju, 57,50% menjawab setuju, 10% menjawab ragu - ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,23. Berdasarkan rata – rata di atas dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan proyek yang sehat.

Item keempat yaitu pengalaman kerja yang diperoleh (Y4) dari 80 responden sebanyak 36,25% menjawab sangat setuju, 58,75% menjawab setuju, 2,50% menjawab ragu - ragu, 2,50% menjawab tidak setuju dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,29. Berdasarkan rata – rata di atas dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan pengalaman kerja yang diperoleh di PT. Waskita Karya.

Item kelima yaitu sistem penggajian yang dilakukan perusahaan (Y5) dari 80 responden sebanyak 30% menjawab sangat setuju, 57,50% menjawab setuju, 11,25% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,16. Berdasarkan rata – rata di atas dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan sistem penggajian yang ada di perusahaan berjalan dengan baik.

Item keenam yaitu besarnya gaji yang didapat (Y6) dari 80 responden sebanyak 22,50% menjawab sangat setuju, 65% menjawab setuju, 12,50% menjawab ragu - ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,10. Berdasarkan rata – rata di atas dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan besarnya gaji yang didapat telah memenuhi harapan.

Item ketujuh yaitu jaminan sosial yang diterima (Y7) dari 80 responden sebanyak 23,75% menjawab sangat setuju, 61,25% menjawab setuju, 13,75% menjawab ragu - ragu, 1,25% menjawab tidak setuju, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,08. Berdasarkan rata – rata di atas dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan jaminan sosial yang diterima sudah sesuai dengan regulasi pemerintah.

Item kedelapan yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan (Y8) dari 80 responden sebanyak 18,75% menjawab sangat setuju, 65% menjawab setuju, 16,25% menjawab ragu - ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,03. Berdasarkan rata – rata di atas dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Item kesembilan yaitu fasilitas yang diberikan perusahaan (Y9) dari 80 responden sebanyak 21,25% menjawab sangat setuju, 61,25% menjawab setuju, 17,50% menjawab ragu - ragu, dan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,04. Berdasarkan rata – rata di atas dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item pertama memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang diberikan sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya oleh PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV.

Sedangkan penilaian variabel Kepuasan Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,16. Dilihat dari nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki kategori penilaian yang baik.

#### **4.4 Uji Instrumen Penelitian**

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas

dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{Tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{Tabel}$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7

## Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.525	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.713	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.685	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.506	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.656	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.627	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.692	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.582	0.000	0.3	Valid
X1.9	0.691	0.000	0.3	Valid
X1.10	0.490	0.000	0.3	Valid
X1.11	0.576	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.733	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.693	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.632	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.730	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.696	0.000	0.3	Valid

**Lanjutan Tabel 4.7**

**Uji Validitas Variabel**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X2.6	0.576	0.000	0.3	Valid
X2.7	0.693	0.000	0.3	Valid
X2.8	0.642	0.000	0.3	Valid
X2.9	0.708	0.000	0.3	Valid
Y1	0.614	0.000	0.3	Valid
Y2	0.665	0.000	0.3	Valid
Y3	0.646	0.000	0.3	Valid
Y4	0.561	0.000	0.3	Valid
Y5	0.716	0.000	0.3	Valid
Y6	0.700	0.000	0.3	Valid
Y7	0.764	0.000	0.3	Valid
Y8	0.797	0.000	0.3	Valid
Y9	0.792	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) atau nilai r hitung lebih besar dari r Tabel (0,3) yang

berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2006, p. 45) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban-jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu“

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 4.8**

#### **Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Keselamatan Kerja (X1)	0,835	Reliabel
2	Kesehatan Kerja (X2)	0,853	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,866	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

#### 4.5 Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.274 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Sedangkan Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.387	2.585
X2	0.387	2.585

Berdasarkan Tabel 4.9, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Keselamatan Kerja adalah 0.387
- Tolerance untuk Kesehatan Kerja adalah 0.387

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas.

Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- VIF untuk Keselamatan Kerja adalah 2,585
- VIF untuk Kesehatan Kerja adalah 2,585

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

#### **4.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya

nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

#### **4.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.10 :

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Hasil Regresi**

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	4.608	3.560		1.294	0.199	
	X1	0.367	0.118	0.386	3.109	0.003	Signifikan
	X2	0.394	0.124	0.394	3.177	0.002	Signifikan

R : 0.736  
R Square : 0.542  
Adjusted R Square : 0.530  
F Hitung : 45.520  
Sig. F : 0.000  
F Tabel : 3.115  
t Tabel : 1.991

Sumber: Data primer diolah (2018)

#### 4.6.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan.

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,386, artinya Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,386 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Keselamatan Kerja).
- Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,394, artinya Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,394 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Kesehatan Kerja).

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja meningkat maka diikuti peningkatan Kepuasan Kerja.

#### 4.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) digunakan nilai  $R^2$ , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,53. Artinya bahwa 53% variabel Kepuasan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 47% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja, nilai  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0.736, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel

bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

#### 4.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

##### 1) Hipotesis I (F test / Simultan)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Hasil uji F Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja signifikansi F (0,000) lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis diterima

##### 2) Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**a) Pengujian Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji t pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t keselamatan kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti bahwa keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis diterima.

**b) Pengujian Kesehatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $H_2 : \beta \neq 0$ )**

Hasil uji t pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t kesehatan kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti bahwa kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis diterima.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja adalah Kesehatan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### 4.7 Pembahasan

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 80 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari  $r$  table yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,5. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *Table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *satterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam *Table* persamaan regresi. Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja

memiliki arah positif, yang dimana apabila Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan maka menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja.

#### **4.7.1 Pengaruh Secara Simultan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebanyak 53% dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Jaminan perlindungan karyawan dapat menjadi salah satu aspek penting untuk memberikan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjamin karyawan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Ramli (2010, p. 25) mengungkapkan bahwa kinerja keselamatan dan kesehatan kerja disuatu perusahaan baik, maka dapat dipastikan kondisi ketenagakerjaan diperusahaan tersebut juga berjalan baik.

#### **4.7.2 Pengaruh Secara Parsial Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,109 dengan sig. t sebesar 0,003 dengan t Tabel sebesar 1,991 sehingga variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,003 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu  $0,003 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Keselamatan kerja dapat memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Menurut Mangkunegara (2013, p. 161) bahwa Keselamatan Kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Keamanan kerja juga merupakan faktor pendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Dan tersedianya peralatan serta alat pengaman yang baik akan sangat membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan rasa aman dan nyaman. Aspek keselamatan kerja yang baik semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **4.7.3 Pengaruh Secara Parsial Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,177 dengan t Tabel sebesar 1,991 sehingga variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu  $0,002 <$

0,05. Sehingga dapat disimpulkan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kesehatan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan salah satu teori dari *Hirarki Kebutuhan Maslow* yang dikutip dalam buku (Mangkunegara, 2013, p. 95) menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini dilakukan agar dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik dan puas terhadap pekerjaannya tanpa perlu mencemaskan keselamatan dan kesehatan kerja.

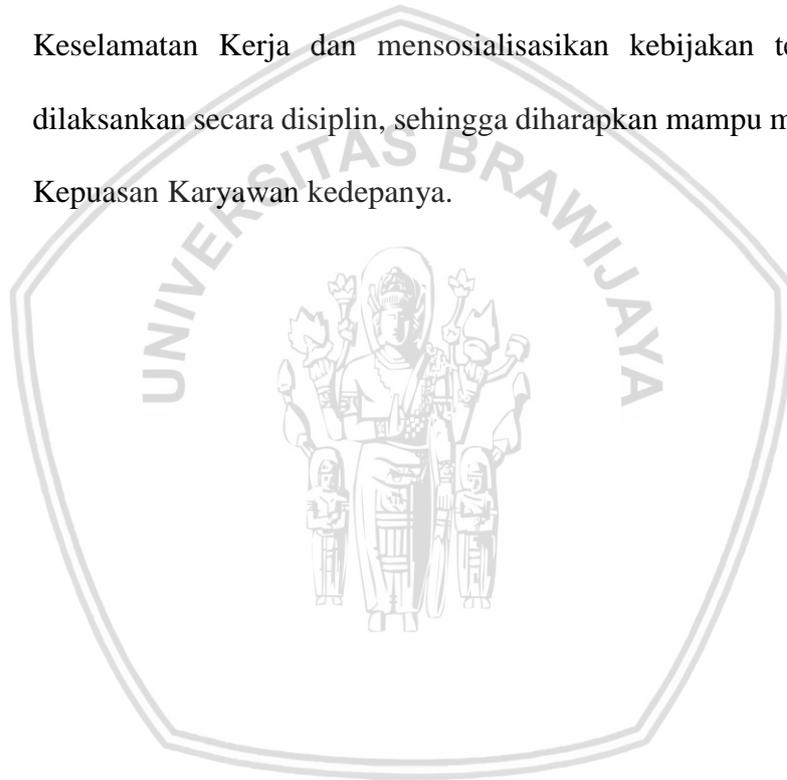
#### **4.7.4 Pengaruh Dominan Antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Keselamatan Kerja mempunyai nilai t sebesar 3,109 sedangkan variabel Kesehatan Kerja mempunyai nilai t 3,177. Sehingga variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel Keselamatan Kerja, maka variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan Kerja.

#### **4.8 Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi hasil penelitian ini adalah hal-hal yang perlu dilakukan oleh manajemen PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dalam praktek penerapan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja, antara lain :

- a) PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura harus bisa mempertahankan Program Kesehatan Kerja seperti selalu menjaga pemeriksaan rutin kepada karyawan dan memberikan asuransi kesehatan sehingga Kepuasan Kerja akan meningkat.. Hal ini perlu dilakukan demi kemajuan perusahaan.
- b) Penting bagi PT. Waskita Karya Proyek Jalan Tol Semarang-Solo Paket IV Ruas Salatiga-Kartasura dalam menyempurnakan Program Keselamatan Kerja dan mensosialisasikan kebijakan tersebut agar dilaksanakan secara disiplin, sehingga diharapkan mampu meningkatkan Kepuasan Karyawan kedepanya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini faktor bebas yang digunakan adalah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sedangkan faktor terikat yang digunakan adalah Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang kuat secara serentak terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa meningkatkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Keselamatan Kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.
3. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Kesehatan Kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.
4. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Kesehatan Kerja mempunyai nilai yang paling besar. Sehingga Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan Keselamatan Kerja, maka Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan Kerja.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kesehatan Kerja, karena Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja, diantaranya yaitu dengan selalu menjaga pemeriksaan rutin kepada karyawan dan mendapatkan asuransi kesehatan sehingga Kepuasan Kerja akan meningkat.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan Keselamatan Kerja Karyawannya dengan melaksanakan simulasi meghadapi keadaan darurat secara berkala, agar karyawan dalam bekerja dapat melakukan antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Sehingga Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, AAP. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Angkasa Duta Sisna. 2014. 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri)'. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 15.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Pustaka Setia, Bandung.
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia, Jakarta
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 4. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, TH. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kompas. 2018. Viewed. 11 Maret 2018, <<https://properti.kompas.com/read/2018/02/28/220000621/demi-raup-proyek-besar-dirut-waskita-akui-k3-terbaikan>>
- Kumparan. 2018. Viewed. 12 Februari 2018, <<https://kumparan.com/@kumparanbisnis/banyak-kecelakaan-kerja-rini-evaluasi-direksi-waskita-karya>>.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT Dian Rakyat, Jakarta.

- Robbins, S dan Judge AT. 2016. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Silvi Fathikatul Hidayah, 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Customer Service Support PT. Telkom Tbk. Kandatel Malang', *Skripsi*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono. 2000, *Riset Pemasaran dan Aplikasi dengan SPSS*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Swasto, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang.
- Tarwaka. 2008. *Manajemen dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Tritama Aria, 2015, 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang)'. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 29.

## Lampiran 1. Distribusi Frekuensi

## Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	1.3	1.3	1.3
	20	1	1.3	1.3	2.5
	22	3	3.8	3.8	6.3
	23	3	3.8	3.8	10.0
	24	5	6.3	6.3	16.3
	25	6	7.5	7.5	23.8
	26	6	7.5	7.5	31.3
	27	6	7.5	7.5	38.8
	28	9	11.3	11.3	50.0
	29	5	6.3	6.3	56.3
	30	4	5.0	5.0	61.3
	31	1	1.3	1.3	62.5
	32	2	2.5	2.5	65.0
	33	2	2.5	2.5	67.5
	34	1	1.3	1.3	68.8
	35	3	3.8	3.8	72.5
	36	3	3.8	3.8	76.3
	38	2	2.5	2.5	78.8
	40	2	2.5	2.5	81.3
	41	2	2.5	2.5	83.8
	43	1	1.3	1.3	85.0
	44	1	1.3	1.3	86.3
	45	2	2.5	2.5	88.8
	47	2	2.5	2.5	91.3
	48	1	1.3	1.3	92.5
	49	1	1.3	1.3	93.8
	50	2	2.5	2.5	96.3
	52	2	2.5	2.5	98.8
	54	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Divisi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Asisten Pelaksana	3	3.8	3.8	3.8
Lapangan	44	55.0	55.0	58.8
Pelaksana Lapangan	8	10.0	10.0	68.8
QC	14	17.5	17.5	86.3
SURVEYOR	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	19	23.8	23.8	23.8
SMA	60	75.0	75.0	98.8
SMP	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	1	1.3	1.3	2.5
4.00	39	48.8	48.8	51.3
5.00	39	48.8	48.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	6	7.5	7.5	8.8
4.00	38	47.5	47.5	56.3
5.00	35	43.8	43.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	7	8.8	8.8	10.0
	4.00	36	45.0	45.0	55.0
	5.00	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	2	2.5	2.5	3.8
	4.00	44	55.0	55.0	58.8
	5.00	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	2	2.5	2.5	3.8
	4.00	39	48.8	48.8	52.5
	5.00	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	40	50.0	50.0	57.5
	5.00	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	42	52.5	52.5	57.5
	5.00	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	41	51.3	51.3	56.3
	5.00	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	46	57.5	57.5	65.0
	5.00	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	43	53.8	53.8	57.5
	5.00	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	44	55.0	55.0	57.5
	5.00	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	6	7.5	7.5	11.3
	4.00	35	43.8	43.8	55.0
	5.00	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	44	55.0	55.0	62.5
	5.00	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	5	6.3	6.3	7.5
	4.00	38	47.5	47.5	55.0
	5.00	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	7	8.8	8.8	10.0
	4.00	41	51.3	51.3	61.3
	5.00	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	7	8.8	8.8	10.0
	4.00	43	53.8	53.8	63.8
	5.00	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	46	57.5	57.5	61.3
	5.00	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	6	7.5	7.5	8.8
	4.00	50	62.5	62.5	71.3
	5.00	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	4	5.0	5.0	6.3
	4.00	55	68.8	68.8	75.0
	5.00	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	5	6.3	6.3	7.5
	4.00	47	58.8	58.8	66.3
	5.00	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	44	55.0	55.0	62.5
	5.00	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	7	8.8	8.8	10.0
	4.00	48	60.0	60.0	70.0
	5.00	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.0	10.0	10.0
	4.00	46	57.5	57.5	67.5
	5.00	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	2	2.5	2.5	5.0
	4.00	47	58.8	58.8	63.8
	5.00	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	9	11.3	11.3	12.5
	4.00	46	57.5	57.5	70.0
	5.00	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.5	12.5	12.5
	4.00	52	65.0	65.0	77.5
	5.00	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	11	13.8	13.8	15.0
	4.00	49	61.3	61.3	76.3
	5.00	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	16.3	16.3	16.3
	4.00	52	65.0	65.0	81.3
	5.00	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	17.5	17.5	17.5
	4.00	49	61.3	61.3	78.8
	5.00	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Correlations

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.2	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.3	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.4	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.5	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.6	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.7	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.8	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.9	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.10	Pearson Correlation	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X1.11	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

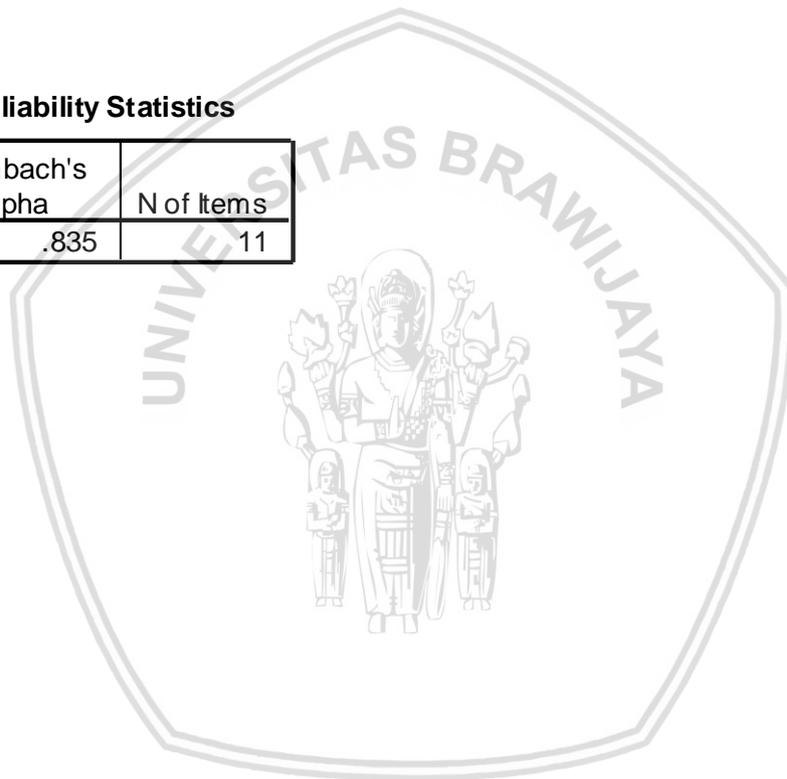
**Reliability X1****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	11



## Correlations

**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.2	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.3	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.4	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.5	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.6	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.7	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.8	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.9	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	9

### Correlations

#### Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y2	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y3	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y4	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y5	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y6	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y7	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y8	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y9	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

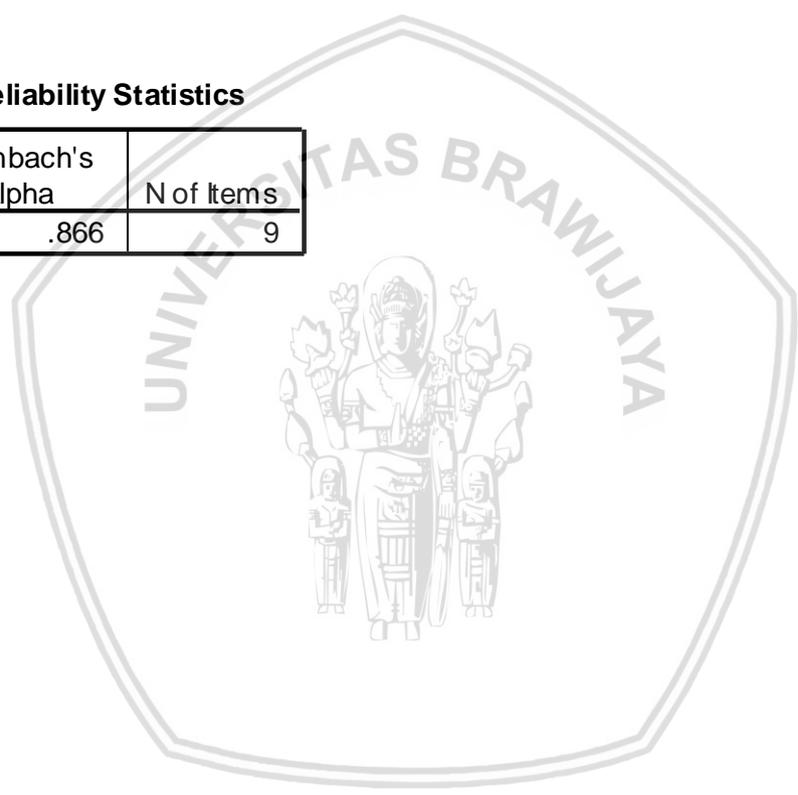
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	9



### Lampiran 3. Asumsi Klasik

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.530	2.67807	2.060

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.387	2.585
	X2	.387	2.585

a. Dependent Variable: Y

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

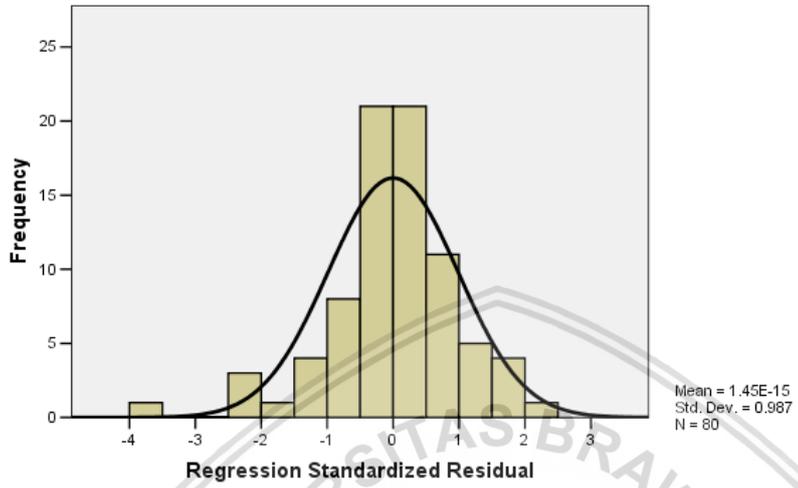
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64395317
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.054
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.997
Asymp. Sig. (2-tailed)		.274

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

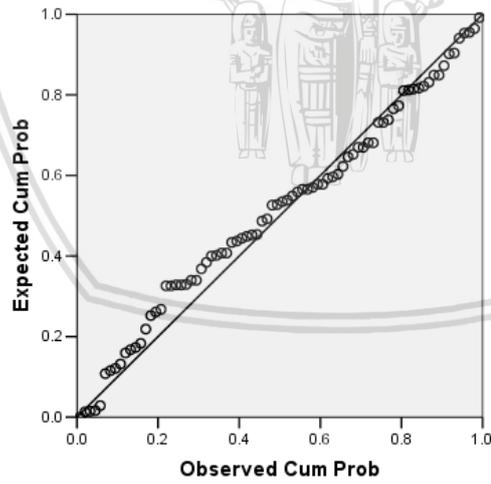
### Histogram

Dependent Variable: Y



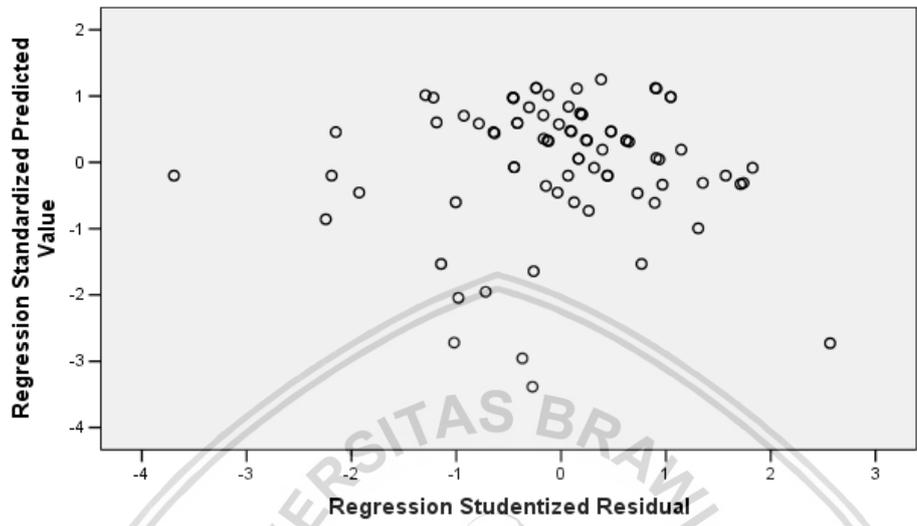
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



### Scatterplot

Dependent Variable: Y



## Lampiran 4. Regresi Linier Berganda

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.4000	3.90585	80
X1	48.0875	4.10061	80
X2	38.4500	3.91006	80

#### Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.694	.696
	X1	.694	1.000	.783
	X2	.696	.783	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	80	80	80
	X1	80	80	80
	X2	80	80	80

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.530	2.67807	2.060

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652.951	2	326.476	45.520	.000 <sup>a</sup>
	Residual	552.249	77	7.172		
	Total	1205.200	79			

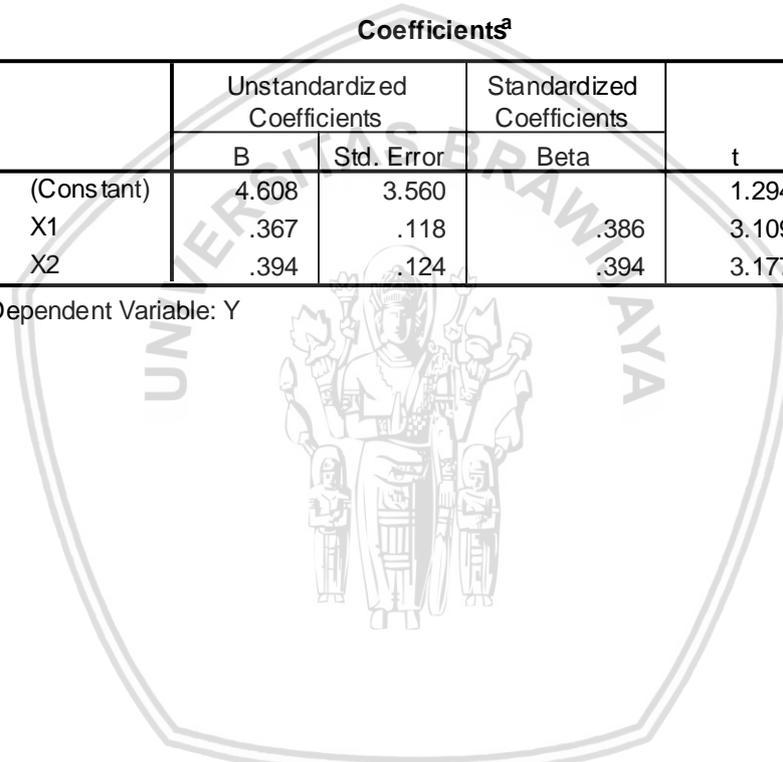
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.608	3.560		1.294	.199
	X1	.367	.118	.386	3.109	.003
	X2	.394	.124	.394	3.177	.002

a. Dependent Variable: Y



**Lampiran 5. Kuisoner**

No. Responden :  
(Diisi oleh peneliti)

**KUISONER**

Responden yang terhormat,  
Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, dengan rendah hati saya mohon kesediaan Anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuisoner ini. Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban yang anda berikan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Atas kerjasama dan segala bantuan Anda dalam mengisi kuisoner ini saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Rosyid Arif

Fitrianto

**Identitas Responden**

1. Usia : .....tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)
3. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/D1/D2/D3/S1/S2/S3 \*)
4. Bagian/Divisi/Departemen : .....
5. Pendapatan : <Rp2.000.000 / Rp2.000.000-4.000.000 / >Rp4.000.000

\*) coret yang tidak perlu

**Petunjuk Pengisian Kuisoner :**

Berilah tandan cek (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia sesuai jawaban Anda.

**Keterangan Skor :**

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu – ragu (R) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

**Program Keselamatan Kerja**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Perlindungan Tenaga Kerja</b>					
1	Alat pelindung diri telah tersedia dengan lengkap					
2	Alat pengidentifikasi bahaya yang mungkin akan terjadi telah lengkap (alarm, dll)					
3	Latihan tanggap darurat telah dilaksanakan secara berkala					
4	Sosialisasi keselamatan kerja telah dilaksanakan secara berkala					
<b>B.</b>	<b>Jaminan Tenaga Kerja</b>					
1	Perusahaan telah menyediakan jaminan atas kecelakaan kerja					
2	Perusahaan memberikan kompensasi untuk kecelakaan kerja					
3	Perusahaan memberikan santunan tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja					
<b>C.</b>	<b>Prosedur Keselamatan Diri</b>					
1	Karyawan telah menerapkan penggunaan peralatan perlindungan diri dengan baik					
2	Perusahaan telah melaksanakan simulasi menghadapi keadaan darurat					
3	Perusahaan telah menerapkan prosedur menghadapi kecelakaan kerja dengan baik					
4	Perusahaan telah menerapkan prosedur rencana pemulihan keadaan darurat					

**Program Kesehatan Kerja**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Bantuan Penyesuaian Diri</b>					
1	Perusahaan telah melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja					
2	Perusahaan telah melakukan pembinaan untuk penyesuaian pekerjaan terhadap karyawan baru					
3	Pembinaan telah diberikan oleh tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus					
<b>B.</b>	<b>Perlindungan Tenaga Kerja</b>					
1	Perusahaan telah menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawan					
2	Pemeriksaan kesehatan telah dilaksanakan secara berkala dengan baik					
3	Pertolongan pertama pada kecelakaan telah dilaksanakan dengan tanggap					
<b>C.</b>	<b>Pengobatan bagi Tenaga Kerja yang Sakit</b>					
1	Dokter jaga di lokasi proyek memudahkan karyawan yang sakit untuk berkonsultasi masalah kesehatan					
2	Klinik berobat bagi karyawan telah tersedia					
3	Tersedianya klinik berobat di lokasi proyek memudahkan karyawan untuk berobat					

**Kepuasan Kerja**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Faktor Fisik</b>					
1	Saya puas dengan jenis pekerjaan yang diberikan					
2	Saya puas dengan waktu istirahat yang diberikan					
3	Saya puas dengan kondisi lingkungan lokasi proyek yang sehat					
4	Saya puas dengan pengalaman kerja yang diperoleh					
<b>B.</b>	<b>Faktor Finansial</b>					
1	Saya puas dengan sistem penggajian yang dilakukan perusahaan					
2	Saya puas dengan besarnya gaji yang didapat					
3	Saya puas dengan jaminan sosial yang diterima					
4	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan					
5	Saya puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					