Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu

SKRIPSI

Oleh:

Nama	:	Alwein Gilang Pramudya
Nomor Mahasiswa	:	10311516
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama	:	Alwein Gilang Pramudya
Nomor Mahasiswa	:	10311516
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskan inidan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku"

Yogyakarta, 13 Desember 2017

Penulis



Alwein Gilang P.

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Nama	:	Alwein Gilang Pramudya
Nomor Mahasiswa	:	10311516
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 02 MARET 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Dra. Titik Nurbiyati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (KS) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun Oleh : **ALWEIN GILANG PRAMUDYA**

Nomor Mahasiswa : **10311516**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 3 Januari 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si. .....

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala syukur atas nikmat dan rezeki yang diberikan oleh Allah Ta'ala, dengan penuh kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini teruntuk,

Allah Subhana Ta'ala, Tuhan semesta Alam

Sayyidina Rasulullah Muhammad, Shalallahu 'alaihi Wassalam

Almamater tercinta FE UII

Bapak, kakak, saudara, sahabat, dan juga almarhumah mama tercinta

Segenap saudara yang mendukung.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan (5), Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan (6). Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7), dan hanya kepada Tuhan-mulah (Allah Ta’ala) engkau berharap (8)”

QS. Al-Insyirah

“Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah Ta’ala) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah Ta’ala beserta orang-orang yang sabar (153)”

QS. Al-Baqarah

“Barangsiapa yang menempuh suatu perjalanan dalam rangka untuk menuntut ilmu, maka Allah Ta’ala akan memudahkan baginya jalan ke surga”

Hadits Riwayat Muslim

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohman nirrohim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah Ta'ala atas segala rahmat, karunia, serta rezeki yang diberikan. Dan shalawat serta salam dicurahkan untuk jungjungan dari umat islam, Sayyidina Rasulullah Muhammad Shalallah a'alihi wa salam, beserta keluarga, para sahabat dan umatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu". Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah Ta'ala, Tuhan semesta alam yang memberikan rahmat dan rezeki kepada penulis, serta kemudahan-kemudahan yang diberikan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Drs. Dwiprapto Agus Harjito, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Sutrisno, Dr. Drs., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

4. Ibu Dra. Titik Nurbiyati, M.Si. dosen pembimbing skrispi yang penulis hormati, yang telah meluangkan waktu dan tempat dalam membimbing penulis menyusun skripsi ini.
5. Bapak Djarkasih, bagian HRD PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu yang memberikan kesempatan untuk mengambil data di PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu.
6. Orang tua yang penulis hormati dan cintai, bapak Djoko Soediro yang selalu memberikan semangat dan petuah-petuah, dan tidak kenal lelah dalam menyengemangati penulis.
7. Almarhumah mama, almarhumah Anny Hastuti Binti Abdul Hamid Yusuf. Yang semasa hidupnya selalu memberikan semangat. Walaupun beliau telah meninggal, skripsi ini penulis persembahkan untuk almarhumah.
8. Kakak dan mbak, mas Jutika Aditya dan mbak Irien Akiniena yang memberikan semangat dan petuah-petuah. Tak lupa keponakan tersayang Danisworo Alfarezi A.
9. Sahabat-sahabat yang memberikan semangat, motivasi, serta petuah Rifky Gesang, Wanda Amarullah, Indra, Ahmad Syaukani (aan), Desi SMA Al-Azhar 05, Arsyl SMA Al-Azhar 05, Titi Junaeni SMA Al-Azhar 05, dan sahabat juga kawan yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.
10. Pemilik kost, bapak Broery serta ibu yang memberikan tempat teduh dan tidur di Yogyakarta selama 7 tahun. Selalu memberikan motivasi untuk penulis.

11. Serta para handai taulan yang memberikan semangat, motivasi, serta masukan untuk penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini kurang dari sempurna, untuk itu segala masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini penulis ucapkan terima kasih.

Demikian kata pengantar yang dapat penulis sampaikan, semoga bermanfaat bagi penulis maupun siapapun yang akan membacanya. Terima kasih

Penulis,

Alwein Gilang Pramudya

DAFTAR ISI

Hal.

COVER

HALAMAN JUDUL ii

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO..... vi

KATA PENGANTAR..... vii

DAFTAR ISI..... ix

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR TABEL xiv

ABSTRAKSI..... xviii

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah Penelitian 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 8

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu 9

2.2 Landasan Teori 27

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 27

2.2.2 Keselamatan Kerja 30

2.2.3 Kesehatan Kerja 38

2.2.4 Sistem Manajemen K3 (SMK3) 43

2.2.5 Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 45

2.2.6 Manajemen Risiko 48

2.2.7 Kepuasan Kerja 50

2.2.8 Kinerja 56

2.3 Hubungan Antar Variabel 61

2.4. Hipotesis Penelitian 66

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 69

3.2 Lokasi Penelitian 69

3.3 Kebijakan K3LL PT. Pertamina (Persero)..... 70

3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel 71

3.4.1 Variabel Penelitan 71

3.4.1.1 Variabel Bebas (*Independent*) 72

3.4.1.2 Variabel Terikat (*Dependent*) 74

3.4.1.3 Variabel *Intervening* 75

3.5 Deskripsi Populasi dan Penentuan Sampel 77

3.5.1 Populasi 77

3.5.2 Sampel 77

3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian 78

3.6.1 Sumber Data 78

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data 79

3.6.3 Instrumen Penelitian 79

3.7 Uji Instrumen Penelitian 80

3.7.1 Uji Validitas 80

3.7.2 Uji Reliabilitas 81

3.8 Metode Analisis Data 82

BAB IV: HASIL ANALISIS dan PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 88

4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen 89

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 91

4.2 Analisis Deskriptif 91

4.2.1 Karakteristik Responden 91

4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian 98

4.3 Analisis Kuantitatif 107

4.3.1 Uji Asumsi Klasik 107

4.3.2 Analisis Regresi Linear 110

4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linear Model Jalur 2 114

4.3.4 Gambar Koefisien Jalur 121

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu 121

4.4.2 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu 122

4.4.3 Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu 123

4.4.4 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu 124

4.4.5 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu 125

4.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu 126

4.4.7 Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu 127

4.4.8 Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 128

4.4.9 Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 129

BAB V: KESIMPULAN dan SARAN

5.1 Kesimpulan 132

5.2 Saran 133

DAFTAR PUSTAKA 135

LAMPIRAN 140

DAFTAR GAMBAR

Hal.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 62

Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden 91

Gambar 4.2 Grafik Umur Responden 92

Gambar 4.3 Grafik Tingkat Pendidikan Responden 93

Gambar 4.4 Grafik Jabatan Responden 94

Gambar 4.5 Grafik Lama Kerja Responden 95

Gambar 4.6 Grafik Pendapat Responden 96

Gambar 4.7 Gambar Koefisien Jalur 120

DAFTAR TABEL

Hal.

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu 16

Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu 22

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Item Variabel X_1 dan X_2 88

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item Variabel Z dan Y 89

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas 90

Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden 91

Tabel 4.5 Umur Responden 92

Tabe; 4.6 Tingkat Pendidikan Responden 93

Tabel 4.7 Jabatan Responden 94

Tabel 4.8 Lama Kerja Responden 95

Tabel 4.9 Pendapatan Responden 96

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap X_1 98

Tabel 4.12 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap X_1 98

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap X_2 99

Tabel 4.14 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap X_2 100

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Z 101

Tabel 4.16 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Z 102

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Y 104

Tabel 4.18 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Y 104

Tabel 4.19 Ringkasan Penilaian Responden 106

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* 107

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF 108

Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser* 109

Tabel 4.23 Hasil Regresi Linear Model Jalur Metode OLS 1 109

Tabel 4.24 Hasil Regresi Linear Model Jalur Metode OLS 2 114

Tabel 4.25 Ringkasan Hipotesis 120

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 141

Lampiran 2. Rekapitulasi Data Penelitian 147

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas 151

Lampiran 4. Frekuensi Karakteristik Responden 155

Lampiran 5. Statistik Deskripstif 158

Lampiran 6. Regresi Linear 161

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik 164

Lampiran 8. Gambar Perusahaan Pertamina RU VI Balongan 167

Lampiran 9. Surat Keterangan 169

Lampiran 10. Biodata Peneliti 172

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Alwein Gilang P.
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
E-mail: alweingilang@gmail.com

ABSTRAK

Program keselamatan kerja melindungi keselamatan karyawan dan menjamin karyawan dalam bekerja dengan aman sementara program kesehatan kerja menyediakan layanan kesehatan untuk karyawan dan anggota keluarga karyawan. Bila program keselamatan dan kesehatan kerja diimplementasikan dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan mencari pengaruh yang lebih besar dari pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi yaitu karyawan bagian produksi di PT. Pertamina RU VI di Balongan, Indramayu dengan sampel 68 responden secara acak (*random sampling*). Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dan analisis regresi jalur. Hasil penelitian menunjukan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang lebih besar ditunjukan dengan pengaruh langsung program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kepuasan kerja, kinerja karyawan*

Influence of Occupational Safety and Health on Employee's Performance with Job Satisfaction as *Intervening* Variables in Production Departement PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Alwein Gilang P.
Department of Management, Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia
E-mail: alweingilang@gmail.com

ABSTRACT

The occupational safety program protects the safety of employees and ensures employees work safely while the occupational health programs provide health services to employees and family members of employees. When a safety and health program is implemented properly it will affect employee job satisfaction and employee performance. The purpose of this research is to identify the effect of Occupational Health and Safety (OSH) program on job satisfaction, Occupational Safety and Health (OSH) on employee performance, job satisfaction on employee performance, and seek greater influence from direct influence or indirect influence. This research method using quantitative method, with research instrument is questionnaire by using likert scale. The population are employee of production departement at PT. Pertamina RU VI in Balongan, Indramayu with a sample of 68 respondents from random sampling. The method of analysis in this study using linear regression analysis and path regression analysis. The result of research shows occupational safety and occupational health program have significant effect to job satisfaction and also occupational safety and health program have significant effect to employee performance while job satisfaction has significant effect to employee performance. Larger influence is indicated by the direct influence of occupational safety and health programs on employee performance.

Keyword: *Occupational Health and Safety (OHS), job satisfaction, employee's performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan berkembangnya teknologi industri di dunia, termasuk di Indonesia maka angka kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja semakin meningkat. Angka kecelakaan kerja di Indonesia terjadi pada tahun 2007 sebanyak 65.474 individu yang dikarenakan kurangnya dan adanya *gap* dalam implementasi sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Yusuf *et.al*, 2012). Menyadari hal ini maka pemerintah melalui Kementrian Ketenagakerjaan perlu membuat suatu kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di lingkungan industri. Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah dengan meningkatkan kegiatan yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terfokus dalam melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan atau karyawan.

K3 menjamin keamanan dan kesehatan lingkungan kerja, melindungi rekan kerja, anggota pekerja, pekerja, dan konsumen dari bahaya (Omusulah, 2013). Menurut Amrstrong (2009), pencapaian kesehatan dan keamanan lingkungan kerja dan meminimalkan kemungkinan bahaya atau kecelakaan terhadap kesehatan dan keselamatan adalah tanggung jawab semua individu di organisasi maupun pekerja yang bekerja bedasarkan kontrak kerja. Menurut Kilic (2009), Keselamatan kerja adalah serangkaian tindakan yang

dilakukan dengan maksud untuk menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hal ini diperkuat oleh Seymen dan Gul (2004), yang menjelaskan bahwa tujuan keselamatan kerja adalah meyakinkan pekerja dalam kondisi sehat dan sejahtera dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, menurut Amrstrong (2009) program keselamatan kerja juga menangani aspek pencegahan kecelakaan, dan meminimalkan kerugian dan kerusakan yang dialami oleh orang dan harta benda. Program tersebut lebih berkaitan dengan sistem kerja daripada lingkungan kerja namun baik program kesehatan atau keselamatan, kegiatan ini terkait dengan perlindungan terhadap bahaya dan metode kerja yang saling terkait erat. Praktik K3 yang tepat dapat membantu mengurangi biaya yang berkaitan dengan cedera karyawan dan penyakit serta pergantian karyawan (OSHA, 2007).

Menurut Makhamara (2016), program kesehatan kerja berhubungan dengan pencegahan penyakit akibat kerja yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang tidak hygenis. Program ini terdiri dari dua unsur: (1) Pengobatan, yaitu cabang pengobatan dan pencegahan khusus yang berkaitan dengan diagnosis dan pencegahan bahaya kesehatan di tempat kerja dan menangani kesehatan buruk atau stres yang telah terjadi terlepas dari tindakan pencegahan; (2) Kebersihan lingkungan kerja, yang merupakan kebutuhan bagi tenaga ahli kimia dan insinyur atau ergonomis yang terlibat langsung dalam pengukuran dan pengendalian bahaya lingkungan. Organisasi harus menjamin program kesehatan yang layak untuk karyawan. Hampir semua

organisasi besar menyediakan unit medis untuk melayani kebutuhan para karyawan. Mereka menghadapi penyakit atau luka yang ditimbulkan oleh pekerja di tempat kerja dan memberikan pemeriksaan fisik untuk karyawan baru. Organisasi harus menyediakan fasilitas perawatan darurat yang memadai dan fasilitas rawat inap. Juga harus ada Dokter profesional dan perawat yang harus memastikan perawatan yang memadai dan Catatan medis rahasia (Omusulah, 2015).

Setiap organisasi perusahaan harus mempunyai kebijakan K3 yang jelas dan sesuai dengan organisasi. Menurut Ramli (2010) kebijakan K3 sangat penting dan menjadi landasan utama yang diharapkan mampu menggerakkan semua partikel yang ada dalam organisasi sehingga program K3 yang diinginkan dapat berhasil dengan baik. Tetapi, kebijakan tersebut harus dilandasi komitmen yang kuat. Komitmen ini harus dipegang dan ditunjukan oleh semua pemangku kepentingan termasuk pimpinan organisasi.

Menurut Khan *et.al* (2011) bahwa Kepuasan kerja berdampak langsung pada tingkat ketidakhadiran, komitmen, kinerja dan produktivitas. Hal ini dilanjutkan oleh Murray (1999) dalam Khan *et.al* (2011) bahwa kepuasan kerja meningkatkan tingkat retensi karyawan dan mengurangi biaya untuk mempekerjakan karyawan baru. Menurut Rothman dan Coetzer (2002) dalam Salunke (2015) Kepuasan kerja antar karyawan merupakan indikator keefektifan organisasi, dan hal itu dipengaruhi oleh faktor organisasi dan personal. Menurut Saranya (2014) kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam lingkungan industri. Pekerja yang puas akan menghasilkan

iklim industri yang lancar dan kondusif dan pekerja yang puas merupakan individu yang kreatif dan inovatif. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerja, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan (As'ad, 2000).

Program K3 mempunyai pengaruh terhadap level kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian Omusulah (2013) yang menunjukan program K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana mempunyai korelasi yang kuat antara praktek K3 dan kepuasan kerja. Hal yang sama dalam penelitian Yusuf (2012) yang menunjukan K3 berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Huang *et.al* (2015) juga mendukung pernyataan diatas dengan hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja yang aman berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kilic (2009) menemukan hasil penelitian bahwa faktor resiko yang dapat memicu kecelakaan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja, yang mana semakin tinggi resiko K3 maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah proses menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengukuran keterampilan karyawan, kebutuhan kompetensi, rencana pengembangan dan penyampaian hasil (Oluoch, 2015).

Kinerja karyawan akan meningkat bila manajer mengontrol dan memotivasi karyawan dengan memberikan imbalan, seperti yang dijelaskan Neumann (1989) dalam Fadlallh (2015). Kinerja karyawan akan meningkat bila perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja. Hal ini didukung dalam penelitian oleh Yusuf (2012) bahwa dengan menciptakan rasa aman dan nyaman di tempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukan dalam Penelitian oleh Oluoch (2015) yang menunjukan bahwa program K3 berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Level kepuasan kerja karyawan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dalam penelitian oleh Awan (2014) dengan hasil penelitian menunjukan ukuran kepuasan kerja karyawan berdampak signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Khan *et.al* (2011) mendukung pernyataan diatas dengan hasil penelitian menunjukan indikator kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan dengan penyelia, dan sifat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fadlallh (2015) juga menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan diatas, maka dapat diambil suatu alasan bahwa kondisi K3 dapat mempengaruhi produktifitas kerja dan kinerja karyawan maupun organisasi perusahaan. Maka, berdasarkan penjelasan tersebut

penulis melakukan penelitian apakah K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagaai variabel *intervening*, sehingga penulis mengambil judul: "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Bagian Produksi PT. PERTAMINA RU VI Balongan Indramayu".

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Adakah pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Adakah pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja?
4. Adakah pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Adakah pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Adakah pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan?
7. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Lebih besar mana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja atau keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

9 Lebih besar mana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja atau kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

8 Untuk mengetahui pengaruh yang lebih besar antara keselamatan kerja terhadap kinerja atau keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

9. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih besar antara kesehatan kerja terhadap kinerja atau kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap:

1. Bagi penulis

   Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk mengetahui sejauh mana penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi objek penelitian

   Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk menjadi bahan acuan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja perusahaan PT. Pertamina (Persero) RU IV Balongan Indramayu.

3. Bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk melanjutkan penelitian lainnya, terutama pada penelitian yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan agar semakin banyak referensi yang dapat digunakan pada bidang ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema yang sama, yaitu sebagai berikut:

1. Omusulah (2013) dalam penelitian yang berjudul "*Percieved Influence Of Occupational Health And Safety Practices On Job Satisfaction Among Employees In Chemelil Sugar Company Limited, Kenya*". Hasil penelitian menunjukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana mempunyai korelasi yang kuat antara praktek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai varaiabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai varaiabel terikat (Y). Perbedaanya terletak pada obyek penelitian yang dilakukan di pabrik gula Kenya.
2. Kilic (2009) dalam penelitian yang berjudul "*The Effect of Occupational Health and Safety Risk Factors on Job Satisfaction in Hotel Enterprise*". Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor resiko yang dihadapi oleh pekerja di setiap departement dan *associate* dengan level kepuasan kerja dalam lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dalam penelitian ini, terdapat 4 faktor yang bisa memicu kecelakaan kerja dan

penyakit kerja yaitu faktor fisik (temperatur, kelembapan, getaran, dll), faktor kimia (unsur cairan, gas atau padat yang bisa terbakar, meledak, dan berbahaya), faktor biologi (penyakit yang ditimbulkan dari mikroba), dan faktor psikologi (hubungan antar manusia dan ketidakharmonisan). Menurut peneliti semakin tinggi tingkat dari faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menanggapi hal itu maka hasil penelitian menunjukan bahwa selama level K3 tinggi, maka level kepuasan kerja karyawan menurun dimana terdapat hubungan negatif atau terbalik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti memberikan rekomendasi yaitu perusahaan memberikan pelatihan dan pemahaman mengenai bahaya kecelakaan kerja dan membuat sistem manajemen resiko. Persamaan penelitian ini dengan yang ingin di teliti adalah variabel bebas dan variabel terikat yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Perbedaan penelitian ini adalah pada obyek penelitian di hotel.

3. Huang. *et. al* (2015) dalam penelitian yang berjudul "*Beyond Safety Outcomes: An Investigation of The Impact of Safety Climate Social Exchange Theory As Theoretical Framework*". Hipotesis penelitian ini adalah iklim keamanan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, hubungan inter dan antar karyawan dan tingkat *turnover* karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa persepsi karyawan mengenai lingkungan yang aman berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan,

hubungan inter dan antar karyawan, tingkat turnover karyawan mendukung aplikasi teori pertukaran sosial. Kepuasan kerja menjadi mediator yang signifikan antara iklim aman dengan *outcome* Sumber Daya Manusia (SDM). Perbedaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti adalah penelitian ini mencari hubungan lingkungan yang aman dengan aplikasi teori pertukaran sosial.

4. Siu, et.al (2004) dalam penelitian yang berjudul "*Safety Climate and Safety Performance Among Construction Workers in Hong Kong The Role of Psychological Starin as Mediators*". Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dampak lingkungan kerja yang aman terhadap kinerja keamanan yang termasuk laporan kecelakaan dan kecelakaan kerja. Hasil penelitian menunjukan sikap keselamatan memprediksi cedera kerja, dan tekanan psikologis memprediksi tingkat kecelakaan. Perbedaan penelitian ini adalah pada obyek penelitian yaitu pekerja konstruksi.
5. Smallman (2001) dalam penelitian yang berjudul "*British Directors Perspectiveon The Impact of Health and Safety on Corporate Performance*". Penelitian ini mengidentifikasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari perspektif direktur, tingkat manajemen, biaya, dan konsumen. Dalam penelitian ini, mengungkapkan bahwa implementasi manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Organisasi berinvestasi dalam implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), karena manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi dan juga meningkatkan daya saing terhadap perusahaan yang lain.

6. Makhamara (2016) dalam penelitian yang berjudul "*Influence Of Occupational Health And Safety On Organizational Performance In The Manufacturing Sector In Kenya: A Case Study Of Kapa Oil Refineries Limited*". Penelitian ini dilakukan karena adanya tingkat kecelakaan kerja karyawan yang meningkat di Kenya. Hasil penelitian menunjukan hubungan positif yang lemah antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kinerja. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk perusahaan dengan bahwa manajemen perusahaan melakukan pelatihan secara berkelanjutan mengenai isu kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan manajemen harus menunjukan dukungan, komitmen, dan menfasilitasi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan dengan kebijakan kepemimpinan kesehatan dan keselamata kerja yang jelas dan visioner.
7. Oluoch (2015) dalam penelitian yang berjudul "*Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance at Kenya Power Company Limited*" yang mencari dampak program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian di perusahaan listrik di Kenya. Penelitian berpendapat bahwa organisasi berupaya dalam meminimalkan tingkat kecelakaan kerja, penyakit, lingkungan kerja yang kurang aman, penyakit yang berasal dari stress, dan organisasi berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja para

karyawan maka organisasi menjadi efektif secara signifikan. Hasil penelitian menunjukan bahwa program K3 memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan menunjukan hubungan yang kuat K3 terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti adalah persamaan variabel bebas (X) yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti adalah obyek penelitian yang dilakukan di perusahaan listrik di Kenya.

8. Kaynak (2016) dalam penelitian yang berjudul "*Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using The PLS-SEM Approach*" yang bertujuan mencari dampak praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan 5 (lima) dimensi yaitu (1) prosedur keselamatan dan manajemen risiko, (2) peraturan keselamatan dan kesehatan, (3) Dukungan dan pelatihan pertolongan pertama, (4) Pencegahan kecelakaan kerja, dan (5) dukungan keselamatan organisasi terhadap komitment organisasi, *Work Alienation*, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukan bahwa 5 (lima) dimensi praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak positif terhadap komitmen organisasi, sementara dimensi dukungan dan pelatihan pertolongan pertama berperan penting terhadap *work alienation*, dan dimensi prosedur keselamatan dan manajemen risiko, peraturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keselamatan organisasi berdampak tidak langsung terhadap kinerja. Inti

yang penulis teliti dari penelitian ini adalah dampak praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja yang dalam penelitian ini mengungkapkan dampak yang tidak langsung.

9. Mohammed (2016) dalam penelitian yang berjudul "*The Impact of Total Risk Management on Company's Performance"* yang bertujuan melihat dampak penerapan manajemen risiko terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen risiko berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penulis mengambil penelitian ini karena variabel bebas (X) yaitu manajemen risiko memiliki hubungan dan pengaruh dalam Keselematan dan Kesehatan Kerja (K3) dan hubungan dalam penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3).
10. Pushpakumari (2008) dalam penelitian yang berjudul "*The Impact of Job Satisfaction on Job performance: An Empirical Studies"* dengan tujuan melihat dampak kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukan adanya dampak yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang ingin diteliti penulis yaitu persamaan variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).
11. Awan (2014) dalam penelitian yang berjudul "*Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance: A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh Distric, Pakistan*" dimana peneliti mengindikasikan bahwa karyawan yang puas merupakan aset besar dan sumber pencapaian kesuksesan perusahaan terutama bank dalam jangka pendek atau jangka

panjang. Tujuan penelitian ini menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja, dan sistem *reward* dan dampak kepuasan tersebut terhadap kinerja karyawan di sektor bank. Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja, dan sistem *reward* berkolerasi positif. Sementara dampak kepuasan tersebut signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian dengan yang ingin diteliti adalah persamaan variabel, yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang ingin diteliti adalah objek penelitian yaitu objek penelitian ini di sektor bank, sementara yang ingin diteliti objek penelitian di perusahaan migas yaitu PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu.

12. Saranya (2014) dalam penelitian yang berjudul "*Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A General Perspective*". Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Khan, *et.al* (2011) dalam penelitian yang berjudul "*Impact of Job Satisfacton on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutionsof Pakistan*". Hasil penelitian menunjukan bahwa indikator kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan kemanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan dengan penyelia, dan sifat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan

penelitian ini adalah obyek penelitian yang dilakukan di institusi medis di Pakistan.

14. Fadlallh (2015) dalam penelitian yang berjudul "*Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj*". Hasil penelitian menunjukan hubungan positif signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah obyek penelitian yang dilakukan di fakultas ilmu studi kemanusiaan Universitas Salman Bin Abdul-Al-Aziz.
15. Yusuf (2012) dalam penelitian yang berjudul "*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)"* dengan tujuan penelitian melihat dampak Keselamatan dan Kesehtana Kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.* Hasil penelitian menunjukan (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kepuasan kerja berdampak *intervening* signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang ingin diteliti penulis yaitu persamaan tujuan penelitian yaitu melihat dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kineja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba mengungkap kebijakan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan di PT. Pertamina (Persero) RU IV Balongan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Berikut tabel rangkuman penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
Penelitian Pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja			
1.	Indakwa Dorah Omusulah (2013) *Percieved Influence of Occupational Health and Safety on Job Performance Among Employees in Chemelil Sugar Company Limited, Kenya* Tesis untuk meraih Master Of Business, di University Of Nairobi, Kenya. Alat Analisis: SPSS, Regresi Linear.	- *Safety programme* (Saleemi, 2009) - *Health programme* (Flippo, 1984) - *Job satisfaction* (2006)	Hasil penelitian menunjukan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana mempunyai korelasi yang kuat antara praktek keselamatn dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja.
2.	Gonca Kilic (2009) *The Effect of Occupational Health and Safety Risk Factor on Job Satisfaction in Hotel Enterprise* Ege Academic Review 9 (3) 2009: 903-921 Alat Analisis: ANOVA satu arah, *Cronbach*	- *Risk element* (Kozak, 2006) *Physical factors* *Chemical factors* *Biological factor* *Psychological factors* - *Job satisfaction*	Hasil penelitian bahwa elemen-elemen resiko yang dapat menimbulkan kecelakaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kalau tingkat resiko tinggi maka tingkat kepuasan karyawan menurun. Dari hasil tersebut, rekomendasi yang diberikan adalah perusahaan melaksanakan pelatihan

	Alpha, Regresi Linear	(Schneider and snyder, 1975)	keselamatan dan sosialisasi di setiap tempat dan menyediakan pelayanan kesehatan yang memadai.
3.	Yueng-Hsiang Huang *et.al* (2015) *Beyond Safety Outcomes: An Investigation of The Impact of Safet Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement, and Turnover using Social Exchange Theory as The Theoretical Framework* Apllied Ergonomics (2015): 1-10 Alat Analisis: Korelasi Pearson, *Point-biseral correlations*, *Kaplan-Meier estimation method*, SPSS versi 13.0, *Path analysis* "*lavaan*", *Comparative Fit Index* (CFI)	- *Employee perception on safety climate* (Blau, 1960) - *Job satisfaction* (Judge et.al, 2001)	Hasil penelitian menunjukan persepsi karyawan mengenai lingkungan yang aman berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, hubungan antar dan onter karyawan, tingkat turnover karyawan mendukung aplikasi teori pertukaran sosial.
Penelitian Pengaruh K3 Terhadap Kinerja			
4.	Oi-Ling Siu *et.al* (2015) *Safety Climate and Safety Performance among Construction Workers in Hong Kong The Role of Psychological Starins as Mediators* Accident Analysis and Prevention 36 (2004) 359-366 Alat Analisis: *Chi-squared values* (X^2) *Comparative Fit Index* (CFI), *Bentler-Bonnet Non-Normed Fit Index* (NFI), *Bentler-Bonnet Non Normed Fit Index* (NNFI)	- *Safety attitude* (Donald dan Canter, 1993) - *Safety performance* (Cooper dan Sutherland, 1987)	Hasil penelitian menunjukan sikap keselamatan kerja memprediksi cedera kerja, dan tekanan psikologis memprediksi tingkat kecelakaan.

5.	C. Smallman dan G. John (2001) *British Directors Perspectives on The Impact of Health and Safety on Coporate Performance* Safety Science 38 (2001) 227-239 Penelitian ini merupakan studi mengenai sudut pandang pemahaman K3 di tingkat dewan direksi tentang persepsi dan perilaku serta dampaknya K3 terhadap reputasi perusahaan dan karyawan.	- *Safety oocupational* (Bond, 1999) - *Corporate social performance* (CSP) (Waggoner, 2000)	Hasil penelitian mengungkapkan implementasi manajemen keselamatan dan kesehatan kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan. Perusahaan berinvestasi dalam implementasi keselamatan dan kesehatan kerja karena manajemen K3 yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan daya saing.
6.	Jacklyne Makhamara dan Alice Simiyu (2001) *Influence of Occupational Health and Safety on Organization Performnace in the Manufacturing Sector in Kenya: A Case Study of Kapa Oil Refineries Limited.* The Strategic Journal of Business & Change Management. Vol 3, iss. 3(2), pp 30-59, June 2, 2016. Alat Analisis: Korelasi Pearson, Analisis Regresi, Tes ANOVA	- *Psychological Safety Climate* (PSC) (Law *et.al*, 2011) - *Safety audit* (Saunders, 1992) - *Health and safety policy* (Armstrong, 2009) - *Leadership in occupational health and safety* (Armstrong, 2009) - *Organizational performance* (Griffing, 2006)	Penelitian ini bersifat studi kasus, bahwa penelitian menemukan hubungan yang lemah keselamatan dan kesehatan kerja tehadap kinerja perusahaan. Dari hasil tersebut, rekomendasi yang diberikan adalah manajemen perusahaan melakukan pelatihan keselamatan dan kesehatan kepada seluruh karyawan.
7.	Eric Omondi Oluoch (2015) *Effects of Occupational Safety and Health Programmes on Employee Performance at Kenya Power*	- *Occupational health and safety programmes* (Verman dan Mohan, 2010)	Hasil penelitian menunjukan program K3 memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

	Company Limited. Tesis untuk meraih Master Of Science in Human Resorce Management di School Of Business, University of Nairobi Alat Analisis: SPSS, analisis regresi.	- *Employee performance* (Bernandin dan Russell, 2009)	
8.	Ramazan Kaynak *et.al* (2016) *Effect of Occcupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*. International Journal of Business and Management, Vol. 11, No. 5; April 2016 Alat Analisis: WarpPLS *software*	- *Occupational health and safety* (Shikdar dan Sawaqed, 2003) - *Organizational commitment* (Banai *et.al*, 2004) - *Work alienation* (DeHart-Davis dan Pandey, 2003) - *Job Performance* (Kossek *et.al*, 2012)	Hasil penelitian menunjukan 5 dimensi prkatek K3 berdampak positif terhadap komitmen organisasi, sementara dimensi dukungan dan pelatihan pertolongan berperan penting terhadap work alientaion, dan dimensi prosedur keselamatan dan manajemen risiko, peraturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keselamatan organisasi berdampak tidak langsung terhadap kinerja.
9.	Hamdu Kedir Mohammed dan Adriana Knapkova (2016) *The Impact of Total Risk Management on Company's Performance* 19th International Conference Enterprise and Competitive Environment 2016, ECE 2016, 10-11 March 2016, Brno, Czech Republic Alat Analisis: Analisis Regresi Linear	- *Risk Management* (Chapman dan Ward 1997)	Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen risiko berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja			
10.	M. D. Pusphpakumari (2008) *The Impact of Job Satisfaction on Job performance: An Empirical Studies* Alat Analisis: Analisis Regresi Linear	- *Job satisfaction* (Luthans, 1985) - *Performance* (Porter and Lawler, 1974)	Hasil penelitian menunjukan adanya dampak yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
11.	Abdul Ghafoor Awan dan Iffat Asghar (2014) *Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance: A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh Distric, Pakistan* Global Journal of Human Resource Management Vol.2, No.4, pp. 71-94, December 2014. Alat Analisis: SPSS	- *Job satisfaction* (Harisson, Newman & Roth, 2006)	Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja, dan sistem *reward* berkolerasi positif. Sementara dampak kepuasan tersebut signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan.
12.	Kamala Saranya (2014) *Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A General Perspective* International ournal on Global Business Management and Research, Vol. 2: issue 2: March 2014 Alat Analisis: *Chi-Square*	- *Job satisfaction* (Davis)	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Alamdar Hussain Khan *et.al* (2011) *Impact of Job Satisfacton on Employee Performance: An*		Hasil penelitian menunjukan bahwa indikator kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan

	Empirical Study of Autonomous Medical Institutionsof Pakistan Africa Journal of Business Management Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012. Alat Analisis: SPSS	- *Job satisfaction* (Opkara, 2002)	kemanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan dengan penyelia, dan sifat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
14.	Abdul Wahid A. Fadlallh (2015) *Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj* International Journal of Innovation and Research in Education Sciences, Vol 2, issue 1: 2394-5219 Alat Analisis: SPSS, *Chi-squared*, regresi linear	- *Job satisfaction* (Locke, 1976)	Hasil penelitian menunjukan hubungan positif signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Penelitian Pengaruh K3 Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi			
15.	Ria Mardianan Yusuf *et.al* (2012) *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)* America Journal of Economics, June 2012, Special Issue: 136-140 Alat Analisis: Analisis Regresi Linear	- *Occupational health and safety* (Rachmawati, 2008) - *Job satisfaction* (Mangkunegara, 2007) - *Performance* (Mathis dan Jackson, 2005)	Hasil penelitian menunjukan (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kepuasan kerja berdampak *intervening* signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2017.

Pengamatan terhadap rangkuman artikel jurnal penelitian tabel 1.2 secara umum dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang akan penulis lakukan mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Dalam penelitian terdahulu terdapat variabel-variabel yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan. Adanya pembahasan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan, memberikan gambaran kepada penulis dalam melakukan penelitian. Maka menjadi penting penelitian-penelitian terdahulu untuk dipahami dengan baik agar penulis dapat mengambil pelajaran darinya untuk digunakan pada penelitian yang akan dilakukan.

Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Artikel jurnal terdahulu menunjukan hasil penelitian bahwa praktek K3 berdampak terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Omusulah (2013) menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana mempunyai korelasi kuat antara praktek K3 dan kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian oleh Kilic (2009) menemukan bahwa elemen resiko yang dapat menimbulkan kecelakaan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan. Penelitian oleh

Huang *et.al* (2015) menemukan bahwa persepsi karyawan mengenai lingkungan yang aman berhubungan dengan tingkat kepuasan kerjakaryawan.

Artikel jurnal terdahulu menunjukan hasil penelitian bahwa praktek K3 berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitan yang dilakukan oleh Oluoch (2015) menemukan bahwa program K3 memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawa. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Kaynak, Toklu dan Tamer Toklu (2016) menemukan bahwa dimensi praktek K3 berdampak tidak langsung. Sementara penelitian oleh Smallman dan John (2001) menemukan bahwan implementasi K3 berdampak terhadap kinerja perusahaan dan yang terpenting kinerja karyawan.

Artikel jurnal terdahulu menunjukan hasil penelitian bahwa tingkat kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Awan dan Asghar (2014) menemukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan paket gaji, keamanan kerja, dan sistem reward berkorelasi positif, sementara dampak kepuasan kerja signifikan langsung terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama penelitian oleh Khan *et.al* (2011) menemukan bahwa indikator kepuasan kerja (gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan antar karyawan dan juga dengan penyelia, dan sifat kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fadlallh (2015) juga menemukan hasil penelitian yaitu hubungan positif signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan artikel – artikel jurnal terdahulu dengan penelitian ini terletak pada kesamaan variabel yang ingin diteliti, yaitu

variabel K3, variabel Kepuasan kerja, dan variabel kinerja karyawan. Perbedaan dari artikel – artikel jurnal terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian di artikel jurnal terdahulu, sementara obyek penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina RU VI (Unit Pengolahan) bagian produksi. Tabel berikut merupakan penelitian terdahulu yang akan dijadikan acuan pembentukan kerangka penelitian.

Tabel 2.2

Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori / Variabel	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
Keselamatan kerja	Saleemi (2009)	*Safety programme:* *- Identify potential hazard* *- Provide safety facilities and equipment* *- Take prompt remedial action*	Moenir (2006) - Lingkungan kerja fisik - Lingkungan sosial psikologis
	Jackson et.al (2009)	*"workplace safety and health as the physiological-physical and psychological conditions of a workplace that result from the work environment provided by the organization."*	

Lanjutan Tabel 2.2

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
	Armstrong (2006)	*Safety Programmes: "Prevention of accidents and minimizing the resulting loss and damage to persons and property"*	
Kesehatan kerja	Flippo (1984)	*Health programme:* *- Health and medical policy* *- Periodic physical examinations* *- Systematic attention to sanitation, safety pre-caution and industrial hygiene* *- Properly qualified medical and nursing personnel*	Manullang (2002) - Lingkungan kerja secara medis - Sarana kesehatan tenaga kerja - Pemeliharaan kesehatan
	Armstrong (2006)	*Occupational health programmes: "Prevention of ill-health arising from working condition's employees health both physical and mental"*	
Kepuasan kerja	Dawson (1987) Guest (2004) Reiner & Zhao (1999) Lambert et.al (2001) Brunetto & Farr-Wharton (2002)	- Kepuasan kerja dimensi gaji -Kepuasan kerja dimensi promosi - Kepuasan kerja dimensi keselamatan kerja dan aman - Kepuasan kerja dimensi kondisi lingkungan kerja - Kepuasan kerja dimensi hubungan dengan karyawan lain - Kepuasan kerja dimensi hubungan dengan penyelia	Munandar (2008) - kepuasan kerja dimensi gaji - kepuasan kerja dimensi kondisi kerja - kepuasan kerja dimensi hubungan dengan rekan kerja - kepuasan kerja dimensi hubungan dengan penyelia - kepuasan kerja dimensi pekerjaan

Lanjutan Tabel 2.2

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
	Opkara (2002)	*"Job Satisfaction is an outcome of different factors like pay, promotion, the work itself, supervision, relationships with co-workers and opportunities for promotion"*	
	Robbins (2003)	*Job Satisfaction aspects:* *- well-balanced compensation,* *- Mentally challenging work,* *- supporting co-workers, and* *- supporting working conditions.*	
kinerja	Armstrong (2010)	*- aligning Organizational objectives with employees agreed measures* *-skills* *- compentency requirements* *- development plans* *- delivery the result*	Gomes (2001) - kualitas kerja - kuantitas kerja - kreativitas - pengetahuan kerja
	Mangkunegara (2007)	*"Performance is the result of the quality and quantity of work accomplished by an employee in carrying out their duties in accordance with responsibility given to him"*	

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2017

Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan

kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.. Maka sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu memodifikasi alur regresi pada hubungan tersebut dengan meletakkan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai variabel *independen*, variabel kinerja sebagai variabel *dependen*, dan varibel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya akan meneliti tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang akan dilakukan pada perusahaan PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan di Indramayu guna membuktikan teori yang sudah ada dan hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan sumbangan untuk implementasi K3 di sektor migas khususnya dibagian produksi yang ada di Indonesia. Adapun pada penelitian ini teori yang digunakan pada setiap variabel yaitu pada keselamatan kerja menggunakan teori Moenir (2006), kesehatan kerja menggunakan Manullang (2000), kepuasan kerja menggunakan Munandar (2008), dan kinerja karyawan menggunakan Gomes (2001).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Alwi (2008) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Ivancevich (2001) manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang dilakukan dalam organisasi yang memfasilitasi penggunanaan orang (karyawan) yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Dessler (2008) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Menurut Snell dan Bohlander (2010) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunanaan bakat manusia secara efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Secara umum manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dalam pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) di dalam sebuah organisasi agar dapat membentuk karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

MSDM dirumuskan oleh para ahli tentunya mempunyai tujuan tertentu, tujuan tersebut tidak terlepas dari kegiatan manajerial disebuah organisasi. Tujuan

MSDM ialah kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial (Rivai dan Sagala, 2009). Menurut Siagian (2006) pada dasarnya berbagai tujuan MSDM dapat dikategorikan pada 4 (empat) jenis, yaitu:

a. Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan,
b. Tujuan organisasi yang bersangkutan,
c. Tujuan fungsional dalam arti tujuan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dan
d. Tujuan pribadi para anggota organisasi.

Organisasi yang unggul adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan fungsi setiap divisi internal organisasinya. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia oleh Schermerhorn (1996) dalam Alwi (2008) secara umum meliputi tiga elemen pokok.

1. Pencarian tenaga kerja berkualitas; yang kegiatannya meliputi:
    a. Perencanaan SDM
    b. Rekrutmen
    c. Seleksi dan Penempatan
2. Pengembangan tenaga kerja berkualitas; yang kegiatannya meliputi:
    a. Program orientasi jabatan
    b. Pelatihan dan Pengembangan
    c. Perencanaan
    d. Pengembangan Karier
3. Pemeliharaan tenaga kerja; yang kegiatannya meliputi:

a. Pengelolaan retensi dan *turnover*

b. *Performance Appraisal* (penilaian hasil kerja)

c. Kompensasi

d. Kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga kerja (*labour and management relations*)

Tujuan dari implementasi fungsi-fungsi MSDM secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari SDM yang ada dalam organisasi melalui cara-cara yang stratejik, etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan.

2.2.2 Keselamatan Kerja

Keselamatan merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Suma'mur (2001) keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Silalahi dan Rumondang (2000) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan

yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat bekerja.

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya. Menurut Suma'mur (2001) tujuan program keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :

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

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 ayat 1, perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja;

g.Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin , cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;

h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan;

i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;

j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;

k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;

l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;

m. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;

n. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang;

o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;

p. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;

q. Mencegah terkena aliran listrik;

r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Menurut Moenir (2006) indikator keselamatan kerja adalah:

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

1) Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan pada orang-orang yang berada di situ atau di sekitarnya. Apabila barang atau benda tersebut memang dapat membahayakan dan menimbulkan kecelakaan kalau dipegang, disentuh, disium, didekati tanpa mempergunakan alat keselamatan atau pelindung tertentu, maka harus diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup atau petunjuk.

2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, *ambulance*.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Management Theory*

and Practice" bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.

2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Sementara tujuan keselamatan kerja menurut pendapat Suma'mur (2001) adalah sebagai berikut:

a. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.

b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.

c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dengan demikian, maka tujuan keselamatan kerja mengisyaratkan bahwa kegiatan keselamatan kerja dengan usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan agar di dapat hasil yang memuaskan.

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang selalu mempunyai sebab dan selalu berakibat kerugian. Menurut Dessler (2008) ada dua penyebab utama timbulnya kecelakaan dalam perusahaan:

a. Kondisi yang tidak aman

Kondisi yang tidak aman adalah kondisi mekanik atau fisik yang mengakibatkan kecelakaan. Yang termasuk dalam kondisi ini antara lain meliputi:

1) Peralatan yang tidak diamankan dengan baik,
2) Peralatan yang rusak, dan
3) Pengaturan atau prosedur yang berbahaya, atau disekitar mesin-mesin atau peralatan.

b. Tindakan yang tidak aman

Tindakan yang tidak aman merupakan sebab utama kecelakaan dan manusialah yang menimbulkan tindakan tidak aman tersebut. Yang termasuk dalam kategori tindakan yang tidak aman ini antara lain ;

1) Tidak mengamankan peralatan,
2) Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan pelindung tubuh,
3) Membuang benda sembarangan,
4) Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman, apakah terlalu cepat atau terlalu lambat,
5) Menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan, menyesuaikan atau memutuskan,
6) Menggunakan peralatan yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur atau mengkombinasi,
7) Mengambil (posisi yang tidak aman dibawah beban yang tergantung),

8) Mengangkat barang dengan ceroboh, dan
9) Mengganggu, menggoda, bertengkar, bermain dan sebagainya.

Kondisi yang tidak aman dan tindakan yang tidak aman tersebut akan mengakibatkan kecelakaan kerja dan bilamana sering terjadi akan mengancam operasi perusahaan. Kecelakaan kerja ini dapat langsung mengakibatkan:

a. Penderitaan fisik tenaga kerja, misalnya kematian, cacat tubuh dan sebagainya.
b. Kehilangan waktu kerja, kerusakan harta benda dan lain sebagainya.

Menurut Harianja (2005) ada beberapa penyebab kecelakaan kerja yaitu :

a. Faktor manusia

Manusia memiliki keterbatasan diantaranya lelah, lalai, atau melakukan kesalahan-kesalahan. Yang disebabkan oleh persoalan pribadi atau keterampilan yang kurang dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor peralatan kerja

Peralatan kerja bisa rusak atau tidak memadai, untuk itu perusahaan senantiasa harus memperhatikan kelayakan setiap peralatan yang dipakai dan melatih pegawai untuk memahami peralatan kerja tersebut.

c. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja bisa menjadi tempat kerja yang tidak aman, sumpek dan terlalu penuh, penerangan dan ventilasinya yang tidak memadai.

Selain hal diatas menurut Fathoni (2006) penyebab terjadi kecelakaan yaitu :

a. Berkaitan dengan sistem kerja yang merupakan penyebab utama dan kebanyakan kecelakaan yang terjadi pada suatu organisasi. Diantaranya tempat kerja yang tidak baik, alat atau mesin-mesin yang tidak mempunyai sistem pengamanan yang tidak sempurna, kondisi penerangan yang kurang mendukung, saluran udara yang tidak baik dan lain-lain.

b. Berkaitan dengan pekerjaannya selaku manusia bisa yang dalam hal akibat dan sistem kerja, tetapi biasa juga bukan dari kelalaian manusianya selaku pekerja. Seperti malas, ceroboh, menggunakan peralatan yang tidak aman dan lain-lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan yaitu :

a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.

1) Penyusunan dan penyimpangan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya

b. Pengaturan Udara

1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c. Pengaturan Penerangan

1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.

2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang

d. Pemakaian Peralatan Kerja.

1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

2)Penggunaan mesin, alat elektronik tanpan pengaman yang baik.

e. Kondisi fisik dan mental pegawai.

1) Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil

2) Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut Moenir (2006) sebab utama terjadinay kecelakaan sumbernya adalah manusia sendiri, karena sifat keterbatasan pada manusia. Sehingga akibat yang lain ialah tidak sempurnanya perlengkapan, alat-alat, bahan dan lain-lain yang kemudian menimbulkan kecelakaan. Moenir (2006) melanjutkan usaha-usaha untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja antara lain dapat dilakukan melalui pedidikan dan latihan. Langkah pertama yang seyogyanya dilakukan adalah pada saat penerimaan karyawan baru, kepada mereka diberikan penjelasan dan pengertian mengenai keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan di tempat-tempat kerja dimana mereka akan terjun di dalamnya.

Sebagaimana yang kita ketahui keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan karena dampak terjadinya suatu kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan secara

langsung. Oleh karena itu penanganan masalah keselamatan dan kesehatan kerja di dalam sebuah perusahaan harus secara serius oleh seluruh komponen pelaku usaha dan pelaksanaan K3 yang terorganisir dengan baik tentunya akan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Yang dimaksud dengan terorganisir dengan baik disini adalah terpenuhinya semua aspek syarat-syarat keselamatan kerja sesuai UU Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja pasal 3, terpenuhinya lingkungan kerja yang sehat dengan terbebas dari penyakit akibat kerja baik dari golongan fisik, golongan kimia, golongan biologis, golongan fisiologis, dan golongan psikologi.

2.2.3 KESEHATAN KERJA

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Mangkunegara (2011) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Menurut Moenir (2006) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Menurut Silalahi dan Rumondang (2000) menyatakan kesehatan kerja

yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen (Ranupandojo dan Husnan, 2002) berikut ini :

a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
d. Tersedianya peralatan dan *staff* media yang cukup.
e. Pemberian perhatian yang sistematis yang *preventif* masalah ketegangan.
f. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stress yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab (Ranupandojo dan Husnan, 2002) :

a. Yang bersifat kimia

b. Yang bersifat fisik

c. Yang bersifat biologis

d. Yang bersifat sosial

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan. Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di dalam tempat kerja dapat dijalankan dengan cara (Ranupandojo dan Husnan, 2002) sebagai berikut:

a. Mencari sumber dari tekanan .

b. Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut.

c. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan (Ranupandojo dan Husnan, 2002) yaitu dengan cara:

a. Tersedianya *psyichiatrist* untuk konsultasi.

b. Kerjasama dengan *psyichiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.

c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.

d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik .

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2011) adalah sebagai berikut:

a.Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.

b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.

c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Tujuan kesehatan kerja menurut Manullang (2000) adalah:

a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.

b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.

d. Meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, social dan psikologis.

b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.

c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan penungkatan kesehatan gizi karyawan.

e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.

f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

Menurut Manullang (2000), indikator kesehatan kerja yang meliputi:

a. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

1. Kebersihan lingkungan kerja
2. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
3. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

b. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

c. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Secara spesifik, indikator K3 terbagi menjadi 2 (dua) sub yaitu indikator keselamatan kerja dan indikator kesehatan kerja. Indikator keselamatan kerja adalah menekan angka kecelakaan seminim mungkin sampai *Zero Accident*. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mencegah kecelakaan antara lain:

a. Latihan dan pelatihan terhadap pekerja.
b. Sosialisasi kebijakan Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) oleh manajemen terhadap pekerja agar seluruh pekerja memiliki tanggung jawab keselamatan kerja dan *Thing Safety* yang tinggi.
c. Inspeksi rutin terhadap peralatan keselamatan kerja.
d. Disiplin pemakaian alat pelindung diri saat bekerja (*safety helmet*, *safety shoes*, *coverall*, dan sebagainya).
e. *Safety campaign* secara rutin.
f. Rutin *monitoring* terhadap pekerja agar selalu bekerja sesuai dengan SOP.

Sementara indikator kesehatan kerja yaitu:

a. Menyediakan layanan rumah sakit untuk pegawai dan anggota keluarga pegawai.
b. Layanan *medical check-up* yang rutin dilakukan setiap tahun.

c. Menjaga kesehatan jasmani pegawai setiap minggu dengan mengadakan senam seminggu sekali.

2.2.4 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara sistematis dan komprehensif dalam suatu sistem manajemen yang utuh melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran dan pengawasan (Ramli, 2010). Menurut Kepmenaker 05 tahun 1996, SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktif. Menurut OHSAS 18001:2007 *OHS management system: part of an organization's management system used to develop and implement its OH&S Policy and manage OH&S Risk.*

Menurut Ramli (2010) tujuan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dapat digolongkan sebagai:

a. Sebagai alat ukur kinerja K3 dalam organisasi.

   Sistem Manajemen K3 (SMK3) digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan K3 dalam organisasi. Dengan membandingkan pencapaian K3 organisasi dengan pesyaratan tersebut,

organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian K3. Pengukuran ini dilakukan audit sistem manajemen K3.

b. Sebagai pedoman implementasi K3 dalam organisasi.

Sistem Manajemen K3 (SMK3) dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam mengembangkan sistem manajemen K3. Beberapa bentuk sistem manajemen K3 yang digunakan sebagai acuan misalnya ILO OHSMS *Guidelines*, API HSEMS *Guidelines*, *Oil and Gas Producer Forum* (OGP) HSEMS *Guidelines*, ISRS dari DNV, dan lainya.

c. Sebagai dasar penghargaan (*awards).*

Sistem manajemen K3 (SMK3) digunakan sebagai dasar untuk pemberian penghargaan K3 atas pencapaian kinerja K3, penghargaan K3 diberikan baik oleh instasi pemerintah maupun lembaga independen lainya seperti *Sword of Honour* dari British Safety Council, *Five Star Safty Rating System* dari DNV atau *National Safety Council Award*, dan SMK3 dari Depnaker. Penghargaan K3 diberikan atas pencapaian kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) atas pencapaian kinerja K3 sesuai degan tolok ukur masing-masing. Karena bersifat penghargaan, maka penilaian hanya berlaku untuk periode tertentu.

d. Sebagai sertifikasi.

Sistem Manajemen K3 (SMK3) dapat digunakan untuk sertifikat penerapan manajemen K3 dalam organisasi. Sertifikasi diberikan oleh lembaga sertifikasi yang telah diakreditasi oleh suatu badan akreditasi.

Sistem sertifikasi dewasa ini teah berkembang secara global karena dapat diacu di seluruh dunia.

2.2.5 Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Ramli (2010) kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (*OH&S Policy)* merupakan perwujudan dari komitmen pucuk pimpinan yang memuat visi dan tujuan organisasi, komitmen dan tekad untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja. Kebijakan K3 sangat penting dan menjadi landasan utama yang diharapkan mampu menggerakan semua partikel yang ada dalam organisasi sehingga program K3 yang diinginkan dapat berhasil dengan baik. Tetapi kebijakan K3 ini harus dilandasi dengan komitmen yang kuat. Tanpa komitmen dari semua unsur dalam organisasi, khususnya para pimpinan, pelaksanaan K3 tidak akan berjalan baik.

Berbagai bentuk komitmen yang dapat ditunjukan oleh pimpinan dan manajemen dalam K3 menurut Ramli (2010) antara lain:

a. Dengan memenuhi semua ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku dalam organisasi, seperti penggunaan alat keselamatan yang diwajibkan dan pesyaratan K3 lainya.
b. Memasukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam setiap kesempatan, rapat manajemen, dan pertemuan lainya.
c. Secara berkala dan konsisten mengkomunikasikan keinginan dan harapanya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada semua pemangku kepentingan.

d. Melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seperti dalam pertemuan keselamatan, kampanye keselamatan dan kesehatan kerja, pertemuan audit K3.

e. Memberikan dukungan nyata dalam bentuk sumberdaya yang diperlukan untuk terlaksananya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam organisasi.

f. Memberikan keteladanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik dengan menjadikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai bagian integral dalam setiap kebijakan organisasi.

Menurut Ramli (2010) kebijakan K3 yang baik disyaratkan sebagai berikut:

a. Sesuai dengan sifat dan skala resiko K3 organisasi.

   Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah perwujudan dari visi dan misi suatu organisasi, sehingga harus disesuakina dengan sifat dan skala organisasi. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tentu berbeda anatar suatu organisasi dengan organisasi lainya, tergantung sifat dan skala resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dihadapi, serta strategi bisnis organisasi.

b. Mencakup komitmen untuk peningkatan berkelanjutan.

   Dalam kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus teersirat adanya komitmen untuk peningkatan berkelanjutan. Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak statsi, karena berkembang sejalan dengan teknologi, operasi dan proses produksi. Kinerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus terus menerus ditingkatkan selama organisasi beroperasi. Komitmen untuk peningkatan berkelanjutan akan memberikan dorongan bagi semua unsur dalam organisasi untuk terus menerus meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam organisasi.

c. Termasuk adanya komitmen untuk sekurangnya memenuhi perundangan K3 yang berlaku dan pesyaratan lainya yang diacu organisasi.

   Manajemen akan mendukung pemenuhan semua pesyaratan dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), baik yang disyaratkan dalam perundangan maupun pentunjuk praktis atau standar yang berlaku bagi aktifitasnya.

d. Didokumentasikan, diimplementasikan dan dipelihara.

   Kebijakan K3 harus didokumentasikan bukan hanya dalam bentuk ungkapan lisan atau pernyataan manajemen, tetapi tertulis sehingga dapat diketahui dan dibaca oleh semua pihak berkepentingan. Disamping itu kebijakan tersebut harus diimplementasikan dan dipelihara.

e. Dikomunikasikan.

   Kebijakan K3 hendaknya dikomunikasikan ke seluruh pekerja dengan maksud agar pekerja memahami maksud dan tujuan kebijakan K3.

f. Tersedia bagi pihak lain yang terkait.

Kebijakan K3 harus diketahui oleh pihak lain yang terkait dengan bisnis atau aktifitas organisasi seperti konsumen, pemasok, instasi pemerintah, mitra bisnis, pemodal, atau masyarakat sekitar. Dengan mengetahui kebijakan K3 tersebut, mereka dapat mengantisipasi, mendukung, atau mengapresiasi K3 organisasi. Kebijakan K3 harus dapat diakses misalnya melalui situs organisasi.

g. Ditinjau ulang secara berkala.

Kebijakan K3 bersifat dinamis dan harus selalu disesuaikan dengan kondisi baik internal maupun eksternal organisasi. Karena itu harus ditinjau secara berkala apakah masih relevan dengan kondisi organisasi.

2.2.6 Manajemen Risiko

Tujuan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk mencegah kecelakaan yang ditimbulkan karena adanya suatu bahaya di lingkungan kerja. Karena itu pengembangan sistem manajemen K3 (SMK3) harus berbasis pengendalian risiko sesuai dengan sifat dan kondisi bahaya yang ada.

Keberadaan bahaya dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan atau insiden yang membawa dampak terhadap manusia, peralatan material dan lingkungan. Risiko menggambarkan besarnya potensi bahaya tersebut untuk dapat menimbulkan insiden atau cedera pada manusia yang ditentukan oleh kemungkinan dan keparahan yang diakibatkan. Adanya bahaya dan risiko tersebut harus dikelola dan dihindarkan melalui manajemen K3 yang baik. Karena itu, manajemen K3 memiliki kaitan yang sangat erat dengan manajemen risiko.

Sesuai pesyaratan OHSAS 18001 dalam Ramli (2010), organisasi harus menetapkan prosedur mengenai Identifikasi Bahaya (*Hazards Identification*), Penilaian Risiko (*Risk Assessment*), dan menentukan Pengendaliannya (*Risk Control*) atau disingkat HIRARC. Keseluruhan proses ini diesbut juga manajemen risiko (*risk management*). HIRARC merupakan elemen pokok dalam sistemn manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan langsung dengan upaya pencegahan dan pengendalian bahaya. HIRARC juga merupakan bagian dari sistem manajemen risiko (*risk management*). Menurut OHSAS 18001, HIRARC harus dilakukan diseluruh aktivitas organisasi untuk mentukan kegiatan organisasi mengandung potensi bahaya dan menimbulkan dampak serius terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Manajemen risiko merupakan elemen sentral dari manajemen K3 yang diibaratkan sebagai mata uang dengan 2 (dua) sisi. Menurut Ramli (2010) manajemen risiko memberikan warna dan arah terhadap penerapan dan pengembangan sistem manajemen K3 (SMK3). Jika tidak ada bahaya dan tidak ada risiko, maka upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tentu tidak diperlukan dan sebaliknya manajemen K3 diperlukan sebagai antisipasi terhadap adanya bahaya dan risiko.

Mengelola risiko harus dilakukan secara komprehensif melalui pendekatan manajemen risiko sebagaimana terlihat dalam *Risk Management Standard* AS/NZA 4360 dalam Ramli (2010), yang meliputi:

a. Penentuan konteks,
b. Identifikasi risiko,

c. Analisa risiko,

d. Evaluasi risiko,

e. Pengendalian risiko,

f. Komunikasi, dan

g. Pemantauan dan tinjau ulang.

2.2.7 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan didasarkan pada banyak faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik terhadap individu. Kepuasan kerja penting dari segi perspektif memelihara dan mempertahankan karyawan yang sesuai dalam organisasi; maksudnya adalah tentang menyesuaikan orang yang tepat dengan pekerjaan yang benar dalam budaya yang benar dan membuat mereka merasa puas. Menurut Setiawan dan Ghozali (2006), kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2002) mengemukakan beberapa teori-teori kepuasan kerja,sebagai berikut:

a. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

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

b. 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. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

c. Teori dua factor dari Herzberg (*two factors theory*)

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu:

1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seorang karyawan yag terdiri atas:

    a) Kebijakan perusahaan

b) Supervisi

c) Hubungan antar pribadi

d) Kondisi kerja

e) Gaji

2) Faktor motivasi (*motivation factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat, yang terdiri atas:

a) Keberhasilan pelaksanaan

b) Pengakuan

c) Pekerjaan itu sendiri

d) Tanggung jawab

e) Pengembangan potensi individu

d. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen dari ini adalah *input*, *outcome* dan *comparasion Person*. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, seperti upah, bonus, dan sebagainya. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama atau yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaannya sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input* dan *outcome*-nya dengan perbandingkan *input* dan *outcome* pegawai lain.

e. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Kepuasan kerja bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Menurut Wexley dan Yukl (1977), ada 3 teori kepuasan, yaitu Teori kesenjangan (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua-faktor (*two-factor theory*).

a. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*).

Locke (1969) menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan (*discrepancy*) antara persepsi karyawan mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang ia inginkan. Seorang karyawan akan merasa puas jika dia merasakan tiadanya kesenjangan antara kondisi kerja yang dia inginkan dengan kondisi kerja yang senyatanya. Ketidakpuasan akan terjadi manakala karyawan merasa kondisi kerja yang ada jumlah karakteristik kerja yang kurang dibanding yang dia inginkan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Equity theory menunjukkan kondisi-kondisi semacam apayang dipersepsi karyawan sebagai adil atau tidak adil dan masuk akal atau tidak masuk akal (Adams, 1965). Komponen-komponen utama dari teori ini sebagaimana disebutkan oleh Wexley dan Yukl (1977) adalah masukan (*inputs*), perolehan (*outcomes*), dan orang pembanding (*comparison*

person). *Inputs* adalah apa saja yang bernilai yang dipersepsi oleh karyawan sebagai kontribusinya terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, ketrampilan, jumlah usaha yang telah ia kerahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan serta bahan-bahan milik pribadi yang telah ia gunakan dalam bekerja. *Outcomes* adalah apa saja yang bernilai yang dipersepsi karyawan sebagai ia peroleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, manfaat, simbol-simbol status, pengakuan, dan peluang untuk berprestasi atau berekspresi diri. Adapun *comparison person* adalah orang – seseorang atau sejumlah orang yang bekerja di perusahaan yang sama dengan dirinya, atau bekerja di perusahaan lain, atau dapat pula dirinya ketika berada pada posisi sebelumnya yang dijadikan dasar perbandingan dengan dirinya. Menurut teori ini, seorang karyawan menilai keadilan kerjanya dengan cara membandingkan *rasio outcome* : *input* dirinya dengan *rasio outcome* : *input* dari satu atau lebih *comparison person*. Jika perbandingan kedua *rasio* tersebut dinilai *equal*, maka si karyawan akan memersepsi adanya suatu keadilan dan jika perbandingannya unequal, biasanya karyawan akan memersepsi adanya ketidakadilan.

c. Teori Dua-Faktor (*Two-Factor Theory*).

Menurut teori ini, karakteristik kerja dapat dikelompokkan dalam dua kategori. Kelompok pertama disebut "*dissatisfiers*" atau "*hygiene factors*" dan kelompok kedua disebut "*satisfiers*" atau "*motivator factors*" (Wexley dan Yukl, 1977; Gibson *et al*., 1990). Yang termasuk

hygiene factors adalah gaji, supervisi, hubungan-hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status. Jika jumlah atau kadar tertentu dari *hygiene factors* tidak terpenuhi, karyawan akan merasakan ketidakpuasan kerja. Kalau jumlah yang memadai dari *hygiene factors* tersebut terpenuhi, karyawan tidak lagi merasakan ketidakpuasan, tapi bukan berarti *motivator factors* – pekerjaan yang menarik dan menantang, tanggung jawab, peluang untuk berprestasi, pengakuan, dan kemajuan – terpenuhi. Dengan demikian, teori ini menunjukkan bahwa untuk dicapainya situasi kerja yang sehat dan produktif maka perusahaan harus berusaha untuk meminimalisasi ketidakpuasan kerja dan memaksimalkan kepuasan kerja dengan cara mengelola sebaik-baiknya *hygiene factors* dan *motivator factors*.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2007) yaitu :

a. Balas jasa yang adil dan layak.
b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
c. Berat ringannya pekerjaan.
d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
f. Sifat pimpinan dalam kepemimpinannya.

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Blum (1959) dalam As'ad (1999) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan;
b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Mangkunegara (2009) Ada dua faktor yang mempengaruhui kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

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

Menurut Munandar (2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator :

a. Kepuasan dengan gaji.
b. Kepuasan dengan kondisi kerja.
c. Kepuasan dengan rekan kerja.
d. Kepuasan dengan penyelia.
e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

2.2.8 Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang dapat ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot. Kinerja menurut Mangkunegara (2004) adalah hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2007) kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang di butuhkan sesuai dengan keadaan tertentu. Menurut Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, dan teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Prawirosentono (1999) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

a. Efektifitas dan efisiensi

   Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-

akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Steers dalam Suharto & Cahyono (2005) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin dalam Suharto dan Cahyono (2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Variabel individu

   Terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

b. Variabel situasional

   Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

   1. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
   2. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

Menurut Gomes (2001), ada beberapa pengukuran kinerja karyawan. Indikator-indikator kinerja karyawan meliputi:

a. Kualitas kerja.

   Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

b. Kuantitas kerja.

   Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

c. Kreatifitas.

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

d. Pengetahuan kerja.

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki.

Teori tentang kinerja (*job performance*) adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. As'ad (2005) dalam Harsuko (2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu denga lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Terdapat dua teori proses yaitu:

a. *Path Goal Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's Ott (2003) dalam Harsuko (2011). Berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh George poulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs* (*Goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut

sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

b. *Expentacy Theory* atau Teori Atribusi

As'ad (2000) mengatakan bahwa teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan P = MXA, dimana P = *performance*, M = *motivation*, A = *ability* menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainya seperti Maiter, Lawler, Porter dan Vroom. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi anatra motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memilki *ability* yang yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai *ability* tinggi tetapi rendah motivasinya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beberapa peneliti menguji hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja. Omusulah (2013) dalam penelitian yang menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana mempunyai korelasi yang kuat.

Sejalan dengan penelitian diatas, penelitian oleh Huang (2015) yang mengidentifikasi Hipotesis bahwa iklim keamanan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, hubungan inter dan antar karyawan dan tingkat *turnover* karyawan. Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja yang aman berhubungan dengan level kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan Kilic (2009) yang menunjukan bahwa faktor resiko yang dapat memicu kecelakaan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang mana bila tingkat resiko K3 tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1: Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H_2: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H_3: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan dari pengaruh antar variabel adalah *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.*

2.3.2 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Beberapa peneliti menguji hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja. Siu (2004) melakukan penelitian dengan tujuan mengidentifikasi dampak lingkungan kerja yang aman terhadap kinerja keamanan

yang termasuk laporan kecelakaan dan kecelakaan kerja. Hasil penelitian menunjukan sikap keselamatan memprediksi cedera kerja, dan tekanan psikologis memprediksi tingkat kecelakaan. Hal ini menunjukan bahwa pekerja harus menumbuhkan kepedulian terhadap keselamatan yang akhirnya dapat menimimalisasi resiko kecelakaan saat kerja. Oluoch (2015) menunjukan hasil penelitan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan menunjukan hubungan yang kuat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Kaynak (2016) menunjukan hasil penelitian bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Smallman (2001) mengungkapkan bahwa implementasi manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Makhamara (2016) dalam mencari dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja organisasi, yang hasilnya menunjukan hubungan positif yang lemah antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja. Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_4: Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_5: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_6: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari pengaruh antar variabel adalah *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja.*

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa peneliti menguji pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Saranya (2014) menunjukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Khan (2011) dengan hasil penelitian menunjukan indikator kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan antar penyelia, dan sifat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fadlallh (2015) menunjukan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja positif signifikan terhadaap kinerja.

Sejalan dengan penelitian diatas, Pushpakumari (2008) menunjukan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. hal yang sama dengan penelitian oleh Awan *et.al* (2014) dengan hasil penelitian bahwa hubungan kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja, dan sistem *reward* berkolerasi positif. Sementara dampak kepuasan tersebut signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_7: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kesimpulan dari pengaruh antar variabel adalah *kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

2.3.4 Pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan atau melalui kepuasan kerja

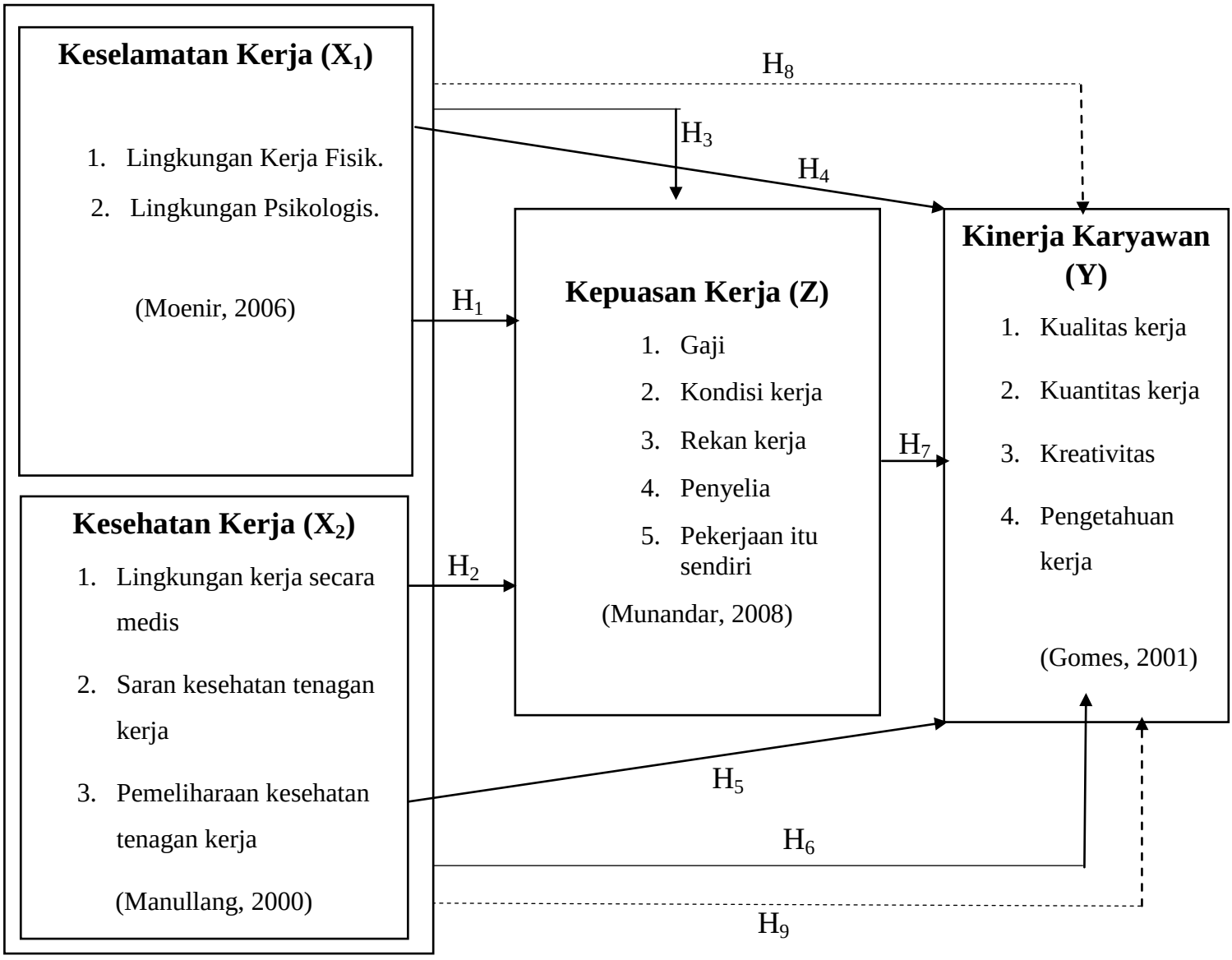
Pada penelitian ini, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_8: Pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja.

2.3.5 Pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara keesehatan kerja terhadap kinerja karyawan atau melalui kepuasan kerja

Pada penelitian ini, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_9: Pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja daripada pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

H_1: Ada pengaruh Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H_2: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H_3: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.

H_4: Ada pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_5: Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_6: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

H_7: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_8: Pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja.

H_9: Pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

3.2 Lokasi Penelitian

PT Pertamina (Persero) *Refinery Unit* VI Balongan ("RU VI Balongan") merupakan kilang ke enam dari tujuh kilang yang dimiliki oleh Pertamina (Persero) di bawah Divisi Pengolahan dengan kegiatan bisnis utamanya adalah mengolah minyak mentah (*Crude oil*) menjadi produk:

1. BBM (Bahan Bakar minyak) seperti produk premium dan solar
2. BBK (Bahan Bakar Khusus) seperti *Pertalite*, *Pertamax*, *Pertamax Plus* dan *Pertadex*
3. NBBM (Non Bahan Bakar minyak) seperti LPG dan *Propylene*
4. Lainnya seperti *Decant* dan HOMC (*High Octane Mogas Component*)

RU VI Balongan mulai beroperasi sejak tahun 1994. Kilang ini berlokasi di Indramayu (Jawa Barat) sekitar ±200 km arah timur Jakarta, dengan wilayah

operasi di Balongan, Mundu dan Salam Darma. Bahan baku yang diolah di Kilang RU VI Balongan adalah minyak mentah Duri dan Minas yang berasal dari Propinsi Riau.

Keberadaan RU VI Balongan sangat strategis bagi bisnis Pertamina maupun bagi kepentingan nasional. Sebagai Kilang yang relatif baru dan telah menerapkan teknologi terkini, Pertamina RU VI mempunyai nilai ekonomis yang tinggi. Dengan produk-produk unggulan seperti Premium, Pertamax, Pertamax Plus, Solar, Pertamina DEX, Kerosene (Minyak Tanah), LPG, Propylene, Pertamina RU VI mempunyai kontribusi yang besar dalam menghasilkan pendapatan baik bagi PT Pertamina maupun bagi negara. Selain itu RU VI Balongan mempunyai nilai strategis dalam menjaga kestabilan pasokan BBM ke DKI Jakarta, Banten, sebagian Jawa Barat dan sekitarnya yang merupakan sentra bisnis dan pemerintahan Indonesia.

3.3 Kebijakan K3LL PT. Pertamina (Persero).

Kebijakan keselamatan kesehatan kerja dan lindungan lingkungan serta pengamanan perusahaan, PT Pertamina (Persero) beserta Anak Perusahaannya selalu melaksanakan kegiatan operasi secara aman, nyaman dan berwawasan lingkungan dengan menerapkan standar tinggi terhadap aspek Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan (K3LL) serta Pengamanan Perusahaan untuk meminimalkan risiko dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan, kebakaran, penyakit akibat kerja, pencemaran lingkungan, dan gangguan keamanan serta dampak lain akibat kegagalan operasi terhadap lingkungan di sekitar kegiatan Pertamina.

Untuk memenuhi hal tersebut, Dewan Direksi dan seluruh insan Pertamina, berkomitmen :

Mengutamakan aspek K3LL serta Pengamanan Perusahaan.

1. Mematuhi peraturan perundangan K3LL dan Pengamanan serta menggunakan teknologi tepat guna sesuai standar nasional dan internasional.
2. Mengurangi risiko serendah mungkin untuk mencegah terjadinya insiden pada personil, aset, informasi dan lingkungan dengan cara melakukan identifikasi, evaluasi, pengendalian dan pemantauan terhadap potensi bahaya dan ancaman.
3. Menjadikan kinerja K3LL serta Pengamanan personil, aset, data dan informasi Perusahaan dalam penilaian dan penghargaan terhadap seluruh pekerja.
4. Memastikan kondisi kesehatan pekerja dan mitra kerja yang sesuai dengan pekerjaannya (*fit to work*).
5. Meningkatkan kesadaran dan kompetensi pekerja serta mitra kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar, aman dan berwawasan lingkungan. Direktur Utama PT Pertamina (Persero) bertanggung jawab menjamin implementasi Kebijakan ini dan melakukan upaya perbaikan secara berkelanjutan.

Setiap pekerja dan mitra kerja yang berada di bawah pengendalian PT Pertamina (Persero) bertanggung jawab melaksanakan dan menaati Kebijakan ini.

3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 1998). Variabel dalam penelitain ini terdiri dari variabel bebas (X) variabel terikat (Y) dan variabel *intervening.*

3.4.1.1 Variabel Bebas (*independent*)

Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependen*), entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

1. **Keselamatan kerja (X_1)**

   Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Moenir (2006) indikator keselamatan kerja adalah:

   a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

      Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

      1) Perusahaan menempatkan benda atau barang sesuai dengan pesyaratan dengan memberi tanda, batas, dan peringatan yang cukup.
      2) Perusahaan menyediakan perlengkapan pencegahaan (alat pemadam kebakaran, pintu darurat, jalur evakuasi)
      3) Perusahaan menyediakan perlengkapan pertolongan (alat PPPK, tabung oksigen, *ambulans*).

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

1) Perusahaan sudah melakukan sosialisasi tata kelola organisasi secara efektif.
2) Perusahaan melakukan pemeliharaan terhadap karyawan berupa jaminan asuransi.
3) Perusahaan sudah melakukan pelatihan K3 kepada karyawan.

2. Kesehatan Kerja (X_2)

Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Menurut Manullang (2000), indikator keselamatan kerja yang meliputi:

a. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

1) Kebersihan di tempat kerja sudah memenuhi syarat (bersih).
2) Suhu udara di tempat kerja dan ventilasi udara sudah memenuhi syarat.
3) Sistem pembuangan sampah dan pengelolaan limbah industri sudah memenuhi syarat di perusahaan tempat kerja.

b. Sarana kesehatan tenaga kerja.

1) Perusahaan menyediakan air bersih yang cukup.
2) Perusahaan menyediakan sarana kamar mandi (MCK).
3) Perusahaan sangat memperhatikan sarana kesehatan untuk karyawan.

c. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

1) Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan berupa klinik di tempat kerja.
2) Pelayanan kesehatan di klinik tempat kerja sangat memadai.
3) Perusahaan meberikan pelayanan kesehatan berupa *medical check-up* secara berkala.

3.4.1.2 Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel Terikat (*dependent*) meruapak variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gomes (2001) adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaaan.
2) Berusaha mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekeerjaan.

3) Meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.

b. Kuantitas kerja.

1) Berusaha dengan baik dalam mencapai target perusahaan.
2) Menyesuaikan hasil pekerjaan dengan target yang ditetapkan.
3) Hasil pekerjaan lebih baik dibanding dengan waktu yang lalu.

c. Kreativitas kerja.

1) Siap dalam menyelesaikan permasalahaan yang ttimbul dalam pekerjaan.
2) Mempunyai pilihan alternatif dalam menyelasikan permasalahaan yang timbul dalam pekerjaan.
3) Selalu siap membantu langsung rekan kerja apabila ada permasalahaan yang timbul dalam pekerjaan.

d. Pengetahuan kerja.

1) Dengan pengetahuan yang dimiliki, mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2) Dengan pengetahuan yang dimiliki, sangat menguasai bidang tugas yang dikerjakan.
3) Dengan pengetahuan yang dimiliki, bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif.

3.4.1.3 Variabel *intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*

menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*, sehingga variabel *independen* tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel *dependen*. (Tuckman dalam Sugiyono, 2007). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah:

Kepuasan Kerja (M)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Menurut Munandar (2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator :

a. Kepuasan dengan gaji.
    1) Puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini.
    2) Gaji yang diterima sangat memuaskan, sesuai dengan beban keerja dan tanggung jawab yang diemban.
    3) Puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang diterima.
b. Kepuasan dengan kondisi kerja.
    1) Merasa puas karena perusahaan memperhatikan keselamatan di tempat kerja.
    2) Merasa puas karena perusahaan memiliki alat pencegahaan dan alat pertolongan yang memenuhi persyaratan.

3) Merasa puas karena perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja.

c. Kepuasan dengan rekan kerja.

1) Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.
2) Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi.
3) Rekan kerja selalu meberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
4) Suasana kekeluargaa dalam bekerja terbina dengan baik.
5) Seluruh rekan kerja bertnggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

d. Kepuasan dengan penyelia.

1) Penyelia selau memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.
2) Komunikasi anatar penyelia dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.
3) Penyelia bersedia meluangkan wwaktu untuk membantu jika mengalami kesulitan dalam menyeelesaikan tugas-tugas kerja.
4) Penyelia secara obyeektif menilai prestasi kerja karyawan.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

1) Merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.
2) Pekerjaan yang dilakukan saat ini sesuai dengan latar belakan pendidikan, kemampuan, dan keahlian.

3) Pekerjaan yang diberikan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan dimasa yang akan datang.

3.5 Deskripsi Populasi Dan Penentuan Sampel

Populasi

Menurut Sekaran (2014) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti peneliti investigasi. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 1998). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu yang berjumlah 215 orang.

Sampel

Menurut Sekaran (2014) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (1960).

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n : ukuran sampel.

N : ukuran populasi.

e : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%.

Didapat bahwa pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan ukuran populasi sebanyak 215 orang, hasil yang didapat adalah 68,25 yang bila dibulatkan keatas maka sampel yang diambil sebanyak 68 orang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *random sampling*.

3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.6.1 Sumber Data

Menurut Sekaran (2014) data bisa diperoleh dari sumber primer atau sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Dalam penelitian ini, data primer diambil dari responden dan kuesioner. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diambil dari data perusahaan dan dokumentasi perusahaan.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Jenis sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari kuesioner dan data sekunder yang berasal dari data perusahaan

Metode Pengumpulan Data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui kuesioner.

3.6.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sekaran (2014) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menggunakan skala *likert* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) responden diberi skor 5
2. Untuk jawaban Setuju (S) responden diberi skor 4
3. Untuk jawaban Cukup (C) responden diberi skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan dan kelayakan sebuah ukuran atau instrumen penelitian yang digunakan. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan instrument kuesioner untuk mendapatkan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari *r* tabel dan sebaliknya *item* pertanyaan dinyatakan gugur (tidak *valid*) jika koefisien korelasi kurang dari nilai *r* tabel.

Rumus yang digunakan untuk menentukan koefisien korelasi linear antara dua variabel adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Algifari, 2003):

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

$$r_{xyz} = \frac{n\sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n\sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum$ X = Jumlah skor X

$\sum$ Y = Jumlah skor Y

$\sum$ Z = Jumlah skor Z

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument. Konsistensi menunjukkan seberapa baik *item-item* yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui suatu alat ukur *reliabel* atau tidak, dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik *item* dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Alfa Cronbach* dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar *item* yang mengukur konsep. Semakin dekat *alfa cronbach* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal (Sekaran : 2006).

Adapun rumusnya sebagai berikut (Sugiono, 2005) :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2}\right]$$

Keterangan:

r_i = *Alfa Cronbach*

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

k = mean kuadrat antara subyek

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (*reliable*) sebesar 0,60 atau lebih.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara yang digunakan dalam proses melakukan penelitian agar dapat menunjukkan hasilnya. Metode analisis data dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis statistika dengan model regresi.

3.8.1 Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2006) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independen* sama dengan

nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel *independen* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel *dependen*.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel *independen*. Jika antar variabel *independen* ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji hetereoskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik melalui uji *glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan 5 persen.

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Uji Statistik

Analisis Regresi Tahap I

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010):

$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

dimana:

Z = kepuasan kerja

X_1 = keselamatan kerja

X_2 = kesehatan kerja

e = *Standard Error*

Analisis Regresi Tahap II

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010):

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

dimana:

Y = kinerja karyawan

X_1 = keselamatan kerja

X_2 = kesehatan kerja

e = *Standard Error*

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independen* (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *Adjusted-*R^2. Koefisien determinasi *Adjusted-*R^2 menunjukkan persentase total variasi dari variabel *dependen* yang dapat dijelaskan oleh variabel *independen* dalam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variasi variabel *independen.*

Uji *F* (serentak)

Uji hipotesis (*F-test*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (Nugroho, 2005). Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu Ho dan Ha

   Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU VI Balongan

   Ha: Ada pengaruh signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU VI Balongan

2. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu α = 5 persen atau 0,05

3. Membuat kesimpulan:

a. Jika p > α = Ho diterima dan Ha ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU VI Balongan

b. Jika p ≤ α = Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU VI Balongan secara simultan.

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS. (Nugroho, 2005:53).

Uji *t* (parsial)

Uji *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Uji *t* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu Ho dan Ha

   Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU VI Balongan secara parsial.

   Ha: Ada pengaruh signifikan dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamian RU VI Balongan secara parsial.

2. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu α = 5 persen atau 0,05

3. Membuat kesimpulan:

   a. Jika p > α = Ho diterima dan Ha ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU VI Balongan secara parsial.

b. Jika $p < \alpha$ = Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamian RU VI Balongan secara parsial.

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 17 (Nugroho, 2005).

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di bagian produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu". Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu analisis Regresi Linear Model Jalur *(Path Analysis)* dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu. Dalam penelitian ini disebarkan 68 kuesioner pada 68 responden. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 68 eksemplar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100,0 persen. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 68 kuesioner. Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit *(editing),* diberi kode *(coding),* dan ditabulasikan *(tabulating).* Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows.*

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang di dalam Tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2)

Indikator	rxy	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,808	0,235	Valid
X1.2	0,856	0,235	Valid
X1.3	0,860	0,235	Valid
X1.4	0,821	0,235	Valid
X1.5	0,834	0,235	Valid
X1.6	0,843	0,235	Valid
X2.1	0,650	0,235	Valid
X2.2	0,585	0,235	Valid
X2.3	0,738	0,235	Valid
X2.4	0,699	0,235	Valid
X2.5	0,743	0,235	Valid
X2.6	0,811	0,235	Valid
X2.7	0,764	0,235	Valid
X2.8	0,755	0,235	Valid
X2.9	0,802	0,235	Valid

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2017.

(Lampiran 3. Hal: 147-150)

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai rxy > 0,235, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada

variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja adalah valid. Sedangkan uji validitas variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut ini

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	rxy	r-tabel	Keterangan
Z1.1	0,613	0,235	Valid
Z1.2	0,669	0,235	Valid
Z1.3	0,684	0,235	Valid
Z1.4	0,771	0,235	Valid
Z1.5	0,846	0,235	Valid
Z1.6	0,77	0,235	Valid
Z1.7	0,738	0,235	Valid
Z1.8	0,79	0,235	Valid
Z1.9	0,851	0,235	Valid
Z1.10	0,798	0,235	Valid
Z1.11	0,739	0,235	Valid
Z1.12	0,71	0,235	Valid
Z1.13	0,833	0,235	Valid
Z1.14	0,802	0,235	Valid
Z1.15	0,754	0,235	Valid
Z1.16	0,722	0,235	Valid
Z1.17	0,781	0,235	Valid
Z1.18	0,814	0,235	Valid
Y1.1	0,871	0,235	Valid
Y1.2	0,822	0,235	Valid
Y1.3	0,785	0,235	Valid
Y1.4	0,871	0,235	Valid
Y1.5	0,824	0,235	Valid
Y1.6	0,818	0,235	Valid
Y1.7	0,892	0,235	Valid
Y1.8	0,823	0,235	Valid
Y1.9	0,85	0,235	Valid
Y1.10	0,899	0,235	Valid
Y1.11	0,853	0,235	Valid
Y1.12	0,838	0,235	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 3. Hal: 147-150)

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai rxy > 0,235, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah valid.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach Alpha***	**Nilai Kritis**	**Keterangan**
Keselamatan Kerja	0,946	≥ 0,60	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,922	≥ 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,963	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,971	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 3. Hal: 147-150)

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 68 reponden, maka dapat diidentifikasikan mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

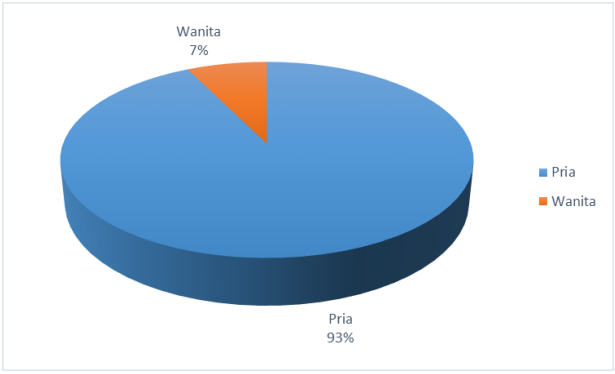
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	63	92,6
2	Wanita	5	7,4
Total		68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Gambar 4.1 merupakan grafik jenis kelamin responden:



Gambar 4.1. Grafik Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah pria sebanyak 63 responden atau 92,6 persen dan wanita sebanyak 5 responden atau 7,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi di PT.

Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu berjenis kelamin pria yang lebih banyak dibutuhkan perusahaan minyak ini.

2. Umur

Berdasarkan umur, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

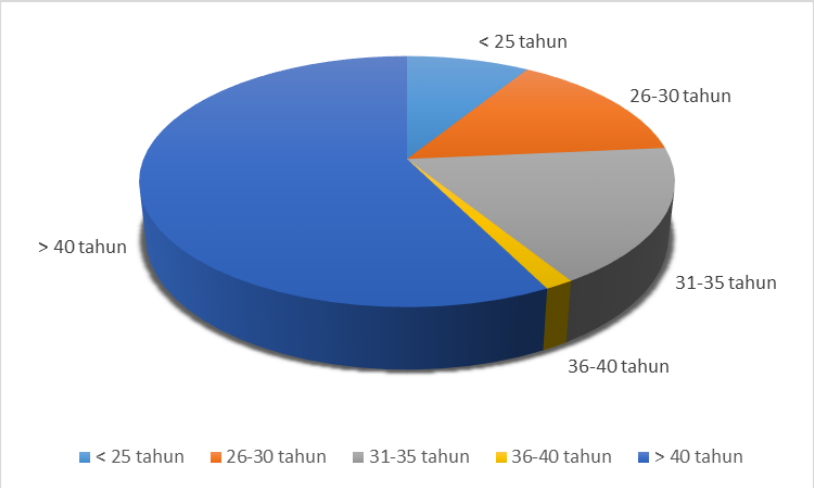
Tabel 4.5
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 tahun	6	8,8
2	26-30 tahun	10	14,7
3	31-35 tahun	12	17,6
4	36-40 tahun	1	1,5
5	Lebih dari 40 tahun	39	57,4
Total		68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Gambar 4.2 merupakan grafik umur responden:



Gambar 4.2. Grafik Umur Responden

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah kebanyakan berusia > 40 tahun sebanyak 39 responden atau 57,4 persen dan sebagian kecil berusia lebih dari 36-40 tahun sebanyak 1 responden atau 1,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi umur sebagian besar karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu adalah usia dewasa akhir.

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tingkat Pendidikan Responden

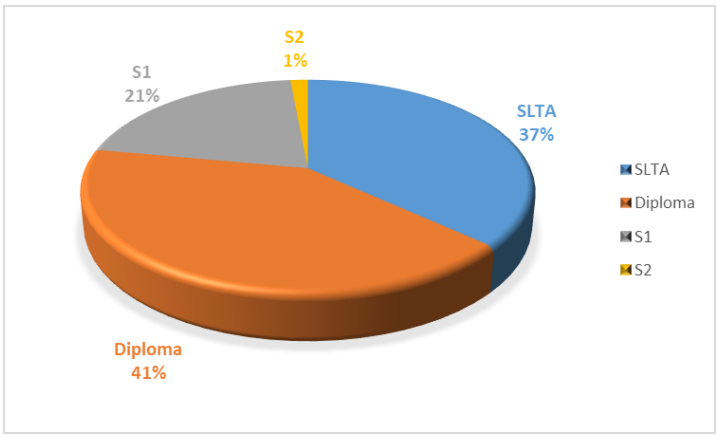
No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	25	36,8
2	Diploma	28	41,2
3	S1	14	20,6
4	S2	1	1,5
Total		68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Gambar 4.3 merupakan grafik tingkat pendidikan responden:

.



Gambar 4.3. Grafik Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendidikan Diploma sebanyak 28 responden atau 41,2 persen dan sebagian kecil berpendidikan S2 sebanyak 1 responden atau 1,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu mayoritas mempunyai pendidikan tingkat tinggi ahli madya.

4. Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Jabatan Responden

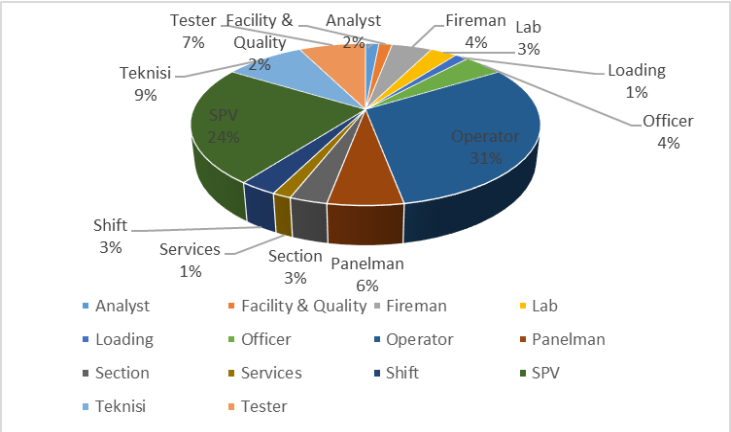
No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	*Analyst*	1	1,5

2	*Facility & Quality*	1	1,5
3	*Fireman*	3	4,4
4	*Lab*	2	2,9
5	*Loading*	1	1,5
6	*Officer*	3	4,4
7	*Operator*	21	30,9
8	*Panelman*	4	5,9
9	*Section*	2	2,9
10	*Services*	1	1,5
11	*Shift*	2	2,9
12	SPV	16	23,5
13	Teknisi	6	8,8
14	*Tester*	5	7,4
Total		68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Gambar 4.4 merupakan grafik jabatan responden:



Gambar 4.4. Grafik Jabatan Responden

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar dengan jabatan *Operator* sebanyak 21 responden atau 30,9 persen dan sebagian kecil dengan jabatan *Analyst*, *Facility* & *Quality*, *Loading*, dan *Services* masing-masing sebanyak 1 responden atau 1,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jabatan, karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu pada bidang operator Pertamina.

5. Lama Kerja

Berdasarkan lama kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

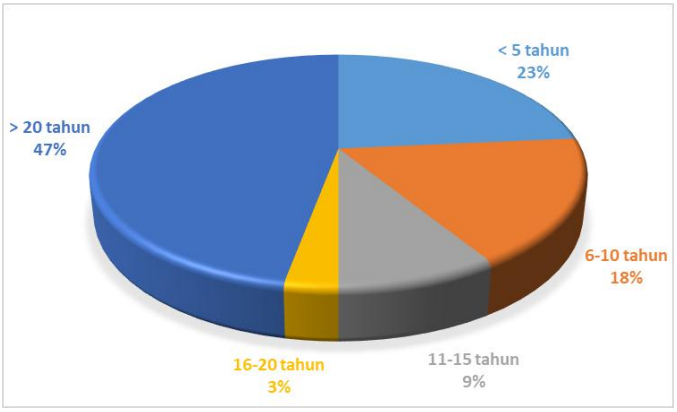
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	16	23,5
2	6-10 tahun	12	17,6
3	11-15 tahun	6	8,8
4	16-20 tahun	2	2,9
5	Lebih dari 20 tahun	32	47,1
Total		68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Gambar 4.5 merupakan grafik lama kerja responden:



Gambar 4.5. Grafik Lama Kerja Responden

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar lama kerjanya > 20 tahun sebanyak 32 responden atau 47,1 persen dan sebagian kecil lama kerjanya 16-20 tahun sebanyak 2 responden atau 2,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi lama kerja karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu mayoritas sudah sangat lama.

3. Pendapatan

Berdasarkan pendapatan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Pendapatan Responden

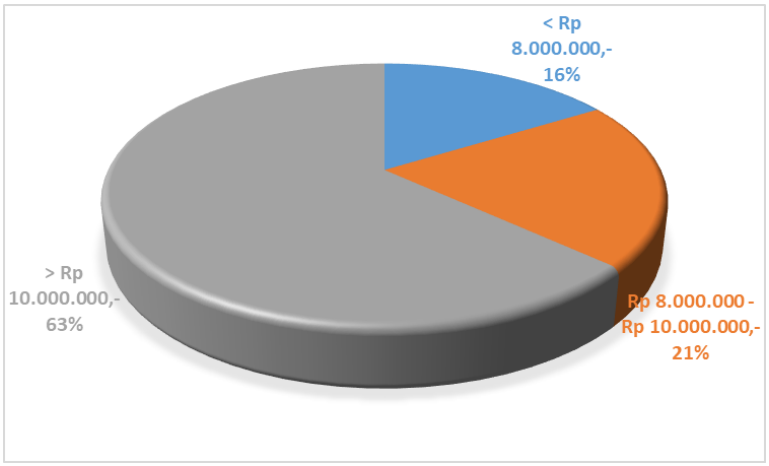
No	Pendapatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari Rp 8.000.000,-	11	16,2
2	Rp 8.000.000 - Rp 10.000.000,-	14	20,6

3	Lebih dari Rp 10.000.000,-	43	63,2
Total		96	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Gambar 4.6 merupakan grafik pendapatan responden:



Gambar 4.6. Grafik Pendapatan Responden

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017)

(Lampiran 4. Hal: 151-153)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendapatan > Rp 10.000.000,- sebanyak 43 responden atau 63,2 persen dan sebagian kecil berpendapatan Rp 5.000.000 - Rp 8.000.000,- sebanyak 11 responden atau 16,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendapatan karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu kebanyakan ≥ UMR Indramayu.

4.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Keselamatan Kerja, Kesehatan

Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Analisis data ini melalui 2 (dua) tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max - Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

1. Variabel Keselamatan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Keselamatan Kerja:

Tabel 4.11

Penilaian Responden terhadap Keselamatan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Perusahaan menempatkan benda atau barang sesuai dengan pesyaratan dengan memberi tanda, batas, dan peringatan yang cukup	4,25	Sangat Tinggi
2	Perusahaan menyediakan perlengkapan pencegahan (alat pemadam kebakaran, pintu darurat, jalur evakuasi)	4,57	Sangat Tinggi
3	Perusahaan menyediakan perlengkapan pertolongan (alat PPPK, tabung oksigen, *ambulans*)	4,46	Sangat Tinggi
4	Perusahaan sudah melakukan sosialisasi tata kelola organisasi secara efektif	4,13	Tinggi
5	Perusahaan melakukan pemeliharaan terhadap karyawan berupa jaminan asuransi.	4,37	Sangat Tinggi
6	Perusahaan sudah melakukan pelatihan K3 kepada karyawan.	4,35	Sangat Tinggi
Rerata		4,36	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 5. Hal: 154-156)

Tabel 4.12 merupakan frekuensi penilaian responden terhadap variabel keselamatan kerja:

Tabel 4.12

Penilaian Responden terhadap Keselamatan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	45	66,2
Setuju	18	26,5
Ragu-ragu	4	5,9
Tidak Setuju	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Total	68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 5. Hal: 154-156)

Berdasarkan Tabel 4.11- 412 dari 68 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (66,2 persen Sangat Setuju) menilai Keselamatan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu, Sangat Tinggi (Mean 4,36). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan benda atau barang sesuai dengan pesyaratan dengan memberi tanda, batas, dan peringatan yang cukup, perusahaan menyediakan perlengkapan pencegahan (alat pemadam kebakaran, pintu darurat, jalur evakuasi), perusahaan menyediakan perlengkapan pertolongan (alat PPPK, tabung oksigen, *ambulans*), perusahaan sudah melakukan sosialisasi tata kelola organisasi secara efektif, perusahaan melakukan pemeliharaan terhadap karyawan berupa jaminan asuransi, dan perusahaan sudah melakukan pelatihan K3 kepada karyawan.

2. Variabel Kesehatan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Kesehatan Kerja :

Tabel 4.13

Penilaian Responden terhadap Kesehatan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Menurut saya, kebersihan di tempat kerja sudah memenuhi syarat (bersih)	4,00	Tinggi
2	Menurut saya, suhu udara di tempat kerja cukup sejuk dan ventilasi udara sudah memenuhi syarat	3,81	Tinggi
3	Menurut saya, sistem pembuangan sampah dan pengelolaan limbah industri sudah memenuhi syarat di perusahaan tempat kerja.	4,22	Sangat Tinggi

4	Perusahaan menyediakan air bersih yang cukup	4,37	Sangat Tinggi
5	Perusahaan menyediakan sarana kamar mandi (MCK)	4,34	Sangat Tinggi
6	Perusahaan sangat memperhatikan sarana kesehatan untuk karyawan	4,26	Sangat Tinggi
7	Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan berupa klinik di tempat kerja	4,66	Sangat Tinggi
8	Saya senang pelayanan kesehatan di klinik tempat kerja sangat memadai	4,28	Sangat Tinggi
9	Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan berupa *medical check-up* secara berkala	4,66	Sangat Tinggi
Rerata		4,29	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 5. Hal: 154-156)

Tabel 4.14 merupakan frekuensi penilaian responden terhadap variabel kesehatan kerja:

Tabel 4.14

Penilaian Responden terhadap Kesehatan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	49	72,1
Setuju	15	22,1
Ragu-ragu	3	4,4
Tidak Setuju	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Total	68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 5. Hal: 154-156)

Berdasarkan Tabel 4.13 - 4.14 dari 68 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (72,1 persen Sangat Setuju) menilai

Kesehatan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu, Sangat Tinggi (Mean 4,29). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden, kebersihan di tempat kerja sudah memenuhi syarat (bersih), menurut responden, suhu udara di tempat kerja cukup sejuk dan ventilasi udara sudah memenuhi syarat, menurut responden, sistem pembuangan sampah dan pengelolaan limbah industri sudah memenuhi syarat di perusahaan tempat kerja, perusahaan menyediakan air bersih yang cukup, perusahaan menyediakan Sarana Kamar Mandi (MCK), perusahaan sangat memperhatikan sarana kesehatan untuk karyawan, perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan berupa klinik di tempat kerja, responden senang pelayanan kesehatan di klinik tempat kerja sangat memadai, dan perusahaan memberikan pelayanan kesehatan berupa *medical check-up* secara berkala.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Kepuasan Kerja:

Tabel 4.15

Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	4,00	Tinggi
2	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	4,10	Tinggi
3	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima	4,12	Tinggi
4	Saya merasa puas, perusahaan memperhatikan keselamatan saya di tempat kerja	4,31	Sangat Tinggi
5	Saya merasa puas, perusahaan memiliki alat pencegahan dan alat pertolongan yang memenuhi persyaratan	4,26	Sangat Tinggi

6	Saya merasa puas, perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja	4,26	Sangat Tinggi
7	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	4,25	Sangat Tinggi
8	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksidengan rekan kerja di kantor terpenuhi	4,15	Tinggi
9	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat,dukungan dan membantu saya apabilamenghadapi kesulitan dalam pekerjaan	4,10	Tinggi
10	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbinadengan baik	4,13	Tinggi
11	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	4,09	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.15

No.	Variabel	Mean	Kategori
12	Penyelia selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	4,07	Tinggi
13	Komunikasi antara penyelia dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	4,10	Tinggi
14	Penyelia selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	4,07	Tinggi
15	Penyelia secara obyektif menilai prestasi kerjakaryawan	3,93	Tinggi
16	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	3,99	Tinggi
17	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	3,97	Tinggi
18	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang	3,99	Tinggi
Rerata		4,11	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 5. Hal: 154-156)

Tabel 4.16 merupakan frekuensi penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.16

Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	26	38,2
Setuju	36	52,9
Ragu-ragu	5	7,4

Tidak Setuju	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Total	68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 5. Hal: 154-156)

Berdasarkan Tabel 4.15 - 4.16 di atas dari 68 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (52,9 persen Setuju) menilai Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu, Tinggi (Mean 4,11). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini, gaji yang responden terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang responden embank, responden sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang responden terima, responden merasa puas, perusahaan memperhatikan keselamatan responden di tempat kerja, responden merasa puas, perusahaan memiliki alat pencegahan dan alat pertolongan yang memenuhi persyaratan, responden merasa puas, perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, dan kebutuhan sosial responden untuk berinteraksidengan rekan kerja di kantor terpenuhi.

Rekan kerja responden selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu responden apabilamenghadapi kesulitan dalam pekerjaan, suasana kekeluargaan dalam bekerja terbinadengan baik, seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, penyelia selama ini selalu memberikan pengarahan

kepada bawahan dalam setiap pekerjaan, komunikasi antara penyelia dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan, penyelia selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika responden mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja, penyelia secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan, responden sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, pekerjaan yang responden lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian responden, dan pekerjaan responden memberikan responden peluang mempersiapkan kemajuan responden di masa yang akan datang.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.17

Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan	4,31	Sangat Tinggi
2	Saya berusaha mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	4,26	Sangat Tinggi
3	Saya selalu meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	4,26	Sangat Tinggi
4	Saya selalu berusaha dengan baik dalam mencapai target perusahaan	4,41	Sangat Tinggi
5	saya selalu menyesuaikan hasil pekerjaan dengan target yang ditetapkan	4,29	Sangat Tinggi
6	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibanding dengan waktu yang lalu	4,26	Sangat Tinggi
7	Saya selalu siap dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam	4,29	Sangat

	pekerjaan		Tinggi
8	Saya selalu mempunyai pilihan alternatif dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan	4,19	Tinggi
9	Saya selalu siap membantu langsung rekan kerja apabila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaan	4,34	Sangat Tinggi
10	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	4,22	Sangat Tinggi
11	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya sangat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.	4,19	Tinggi
12	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif	4,22	Sangat Tinggi
Rerata		4,27	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 5. Hal: 154-156)

Tabel 4.18 merupakan frekuensi penilaian responden terhadap variabel kinerja:

Tabel 4.18

Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	34	50,0
Setuju	30	44,1
Ragu-ragu	3	4,4
Tidak Setuju	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Total	68	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran 5. Hal: 154-156)

Berdasarkan Tabel 4.17 - 4.18 dari 68 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (50,0 persen Sangat Setuju) menilai Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu, Sangat Tinggi (Mean 4,27). Hal ini menunjukkan bahwa responden

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan, responden berusaha mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan responden, responden selalu meningkatkan kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, responden selalu berusaha dengan baik dalam mencapai target perusahaan, responden selalu menyesuaikan hasil pekerjaan dengan target yang ditetapkan, dan hasil pekerjaan responden lebih baik dibanding dengan waktu yang lalu.

Responden selalu siap dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, responden selalu mempunyai pilihan alternatif dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, responden selalu siap membantu langsung rekan kerja apabila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, dengan pengetahuan yang responden miliki, responden mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan pengetahuan yang responden miliki, responden sangat menguasai bidang tugas yang responden kerjakan, dan dengan pengetahuan yang responden miliki, responden bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif.

Berikut ini ringkasan penilaian responden terhadap Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan:

Tabel 4.19

Ringkasan Penilaian Responden

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Keselamatan Kerja	4,36	Sangat Tinggi
2	Kesehatan Kerja	4,29	Sangat Tinggi

3	Kepuasan Kerja	4,11	Tinggi
4	Kinerja Karyawan	4,27	Sangat Tinggi

Data Primer diolah th. 2017

Sumber: Lampiran 5. Statistik Deskriptif. Hal: 154-156.

Berdasarkan penilaian responden terhadap Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan diketahui bahwa penilaian tertingi responden, yaitu pada variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan kategori termasuk Sangat Tinggi.

4.3. Analisis Kuantitatif

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	Sig.	*Level of Significant*	Keterangan
Residual1	0,153	0,05	Normal

Variabel	Sig.	*Level of Significant*	Keterangan
Residual2	0,604	0,05	Normal

Data Primer diolah th. 2017

Sumber: Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik. Hal: 160-162.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linear dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linear klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna *(no perfect multikolinearitas)*. Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi Keselamatan Kerja linear yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Madalla, 1999). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika VIF > 10, maka Ho ditolak

Jika VIF < 10, maka Ho diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan Kerja (X_1)	3,760	10	Tidak ada multikolinearitas
Keselamatan Kerja (X_1)	4,209	10	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Z)	3,911	10	Tidak ada multikolinearitas

Data Primer diolah th. 2017

Sumber: Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik. Hal: 160-162.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interprestasi hasil analisis regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Insukindro, 2001). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser***.** Caranya dengan melihat nilai probabilitas > 0,05, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan Kerja (X_1)	0,599	0,05	Homoskedastisitas
Keselamatan Kerja (X_1)	0,133	0,05	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (Z)	0,062	0,05	Homoskedastisitas

Data Primer diolah th. 2017

Sumber: Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik. Hal: 160-162.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rank spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

4.3.2. Analisis Regresi Linier

1. Hasil Analisis Regresi Linear Model Jalur 1

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Berikut ini Tabel 4.23 hasil Regresi Linear Model Jalur dengan metode OLS *(Ordinary Least Square)*:

Tabel 4.23

Hasil Regresi Linear Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	0,441	1,622	0,110

Keselamatan Kerja (X_1)	0,339	2,788	0,007
Kesehatan Kerja (X_2)	0,554	4,558	0,000
R^2 : 0,744			
Adjusted R^2 : 0,736			
$F_{\text{-statistik}}$: 94,605, Sig. = 0,000			
N : 68			
Variabel Dependen (Z) : Kepuasan Kerja			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2017

(Lampiran 5. Hal: 157-159)

2. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Z = 0{,}441 + 0{,}339X_1 + 0{,}554X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

a. Konstanta = 0,441

   Konstanta sebesar 0,943, artinya, jika Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) tidak mengaami perubahan, maka Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z) akan sebesar 0,441.

b. Koefisien regresi Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai = 0,339

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keselamatan Kerja (X_1) meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Koefisien regresi Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai = 0,554. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kesehatan Kerja (X_2) meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

a. Pengujian Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z).

1) Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

   H_1: Ada pengaruh signifikan dari keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

2) Dengan kriteria menetapkan taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} = 0,007.

3) Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,007) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima.

4) Kesimpulannya bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z).

b. Pengujian Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z).

1) Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H_2: Ada pengaruh signifikan dari kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

2) Dengan kriteria menetapkan taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} = 0,000.

3) Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima.

4) Kesimpulannya bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z).

4. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Pengujian Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z).

1) Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

   H_3: Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2) Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $F_{\text{-hitung}}$ = 0,000.
3) Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima.
4) Kesimpulannya bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Z).

5. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel *dependen*. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen*.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,744, artinya variabel Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu dapat dijelaskan oleh yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara serentak sebesar 74,4 persen,

sedangkan sisanya sebesar 25,6 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain.

4.3.3. Hasil Analisis Regresi Linear Model Jalur 2

Tabel 4.24

Hasil Regresi Linear Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	0,098	0,354	0,725
Keselamatan Kerja (X_1)	0,298	2,531	0,014
Kesehatan Kerja (X_2)	0,289	2,261	0,027
R^2 : 0,789			
Adjusted R^2 : 0,779			
$F_{\text{-statistik}}$: 79,829, Sig. = 0,000			
N : 68			
Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2017

(Lampiran 5. Hal: 157-159).

1. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,098 + 0,298X_1 + 0,289X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

a. Konstanta = 0,098

   Konstanta sebesar 0,098, artinya, jika Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y) akan sebesar 0,098.

b. Koefisien regresi Keselamatan Kerja terhadap Kinerja = 0,298

   Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keselamatan Kerja (X_1) meningkat, maka Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Koefisien regresi Kesehatan Kerja terhadap Kinerja = 0,289

   Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kesehatan Kerja (X_2) meningkat, maka Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

d. Koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja = 0,353

   Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kepuasan Kerja (Z) meningkat, maka Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Pengujian Hipotesis (Uji t)

a. Pengujian Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y).

1) Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_4: Ada pengaruh signifikan dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2) Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $t_{\text{-hitung}}$ = 0,014.
3) Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,014) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima.
4) Kesimpulannya bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y).

b. Pengujian Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y).

1) Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_5: Ada pengaruh signifikan dari kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2) Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $t_{\text{-hitung}}$ = 0,027.
3) Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,027) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima.
4) Kesimpulannya bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y).

3. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y).

1) Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

   H_6: Ada pengaruh signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $F_{\text{-hitung}}$ = 0,000.
3) Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima.
4) Kesimpulannya bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y).

4. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y).

1) Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

   H_7: Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2) Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ = 0,003.
3) Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,003) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima.
4) Kesimpulannya bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (Y).

5. Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

a. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

1) H_8: Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.
2) Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Keselamatan Kerja langsung sebesar 0,298 koefisien regresi pengaruh tidak

langsungnya yaitu 0,339 x 0,353 = 0,119. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

1) H_9: Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

2) Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Keselamatan Kerja langsung sebesar 0,289 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu 0,554 x 0,353 = 0,196. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

6. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel *dependen*. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1.

Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen*.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,789, artinya variabel Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu dapat dijelaskan oleh yaitu Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara serentak sebesar 78,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 21,1 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain.

Berikut ini tabel ringkasan hipotesis:

Tabel 4.25

Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Keterangan	Hasil
H_1	X_1 - Z	Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
H_2	X_2 - Z	Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
H_3	X_1, X_2 – Z	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
H_4	X_1 –Y	Keselamatan kerja terhadap kinerja	Ha diterima
H_5	X_2 – Y	Kesehatan kerja terhadap kinerja	Ha diterima
H_6	X_1, X_2 –Y	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja	Ha diterima
H_7	Z - Y	Kepuasan kerja terhadap kinerja	Ha diterima
H_8	X_1 – Z - Y	Keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Ha ditolak

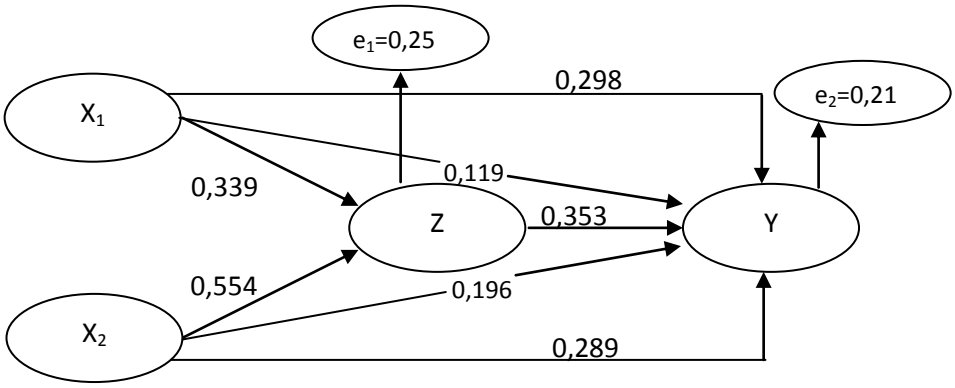
H_9	X_2 – Z - Y	Kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Ha ditolak

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017.

(Lampiran. Hal: 106-115)

4.3.4. Gambar Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat digambarkan model jalur penelitian



Gambar 4.7. Diagram Koefisien Jalur

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,007) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keselamatan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi mengalami peningkatan.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Penelitian oleh Omusulah (2013) menemukan Hasil penelitian bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana mempunyai korelasi yang kuat. Sejalan dengan penelitian di atas, penelitian oleh Huang (2015) menemukan hasil penelitian yang menunjukan bahwa lingkungan kerja yang aman berhubungan dengan level kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan Kilic (2009) yang menunjukan bahwa faktor resiko yang dapat memicu kecelakaan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang mana bila tingkat resiko Keselamatan Kerja tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun.

4.4.2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kesehatan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi mengalami peningkatan.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Omusulah (2013) menemukan hasil penelitian yang menunjukan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana

mempunyai korelasi yang kuat. Sejalan dengan penelitian diatas, penelitian oleh Huang (2015) yang menemukan hasil penelitian, menunjukan bahwa lingkungan kerja yang aman berhubungan dengan level kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan Kilic (2009) yang menunjukan bahwa faktor resiko yang dapat memicu kecelakaan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang mana bila tingkat resiko Kesehatan Kerja tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun.

4.4.3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas $F_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja meningkat secara simultan, maka Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi di mengalami peningkatan.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian oleh Oluoch (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa program Keselamatan Kerja (K3) memiliki hubungan yang positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian oleh Smallman (2001)

dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa implementasi manajemen K3 membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

4.4.4. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,014) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keselamatan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan bagian produksi di mengalami peningkatan.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Siu (2004) menunjukan Hasil penelitian bahwa sikap keselamatan memprediksi cedera kerja, dan tekanan psikologis memprediksi tingkat kecelakaan. Hal ini menunjukan bahwa pekerja harus menumbuhkan kepedulian terhadap keselamatan yang akhirnya dapat menimimalisasi resiko kecelakaan saat kerja. Penelitian oleh Oluoch (2015) menunjukan hasil penelitan bahwa program Keselamatan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan menunjukan hubungan yang kuat Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, Kaynak (2016) menunjukan hasil penelitian bahwa Keselamatan Kerja berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Smallman (2001) mengungkapkan bahwa implementasi manajemen Keselamatan

Kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Makhamara (2016) yang menunjukan hasilnya bahwa hubungan positif yang lemah antara Keselamatan Kerja dan kinerja.

4.4.5. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas t_{hitung} (0,027) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kesehatan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan bagian produksi di mengalami peningkatan.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kienrja karyawan sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Siu (2004) menunjukan hasil penelitian bahwa sikap keselamatan memprediksi cedera kerja, dan tekanan psikologis memprediksi tingkat kecelakaan. Hal ini menunjukan bahwa pekerja harus menumbuhkan kepedulian terhadap keselamatan yang akhirnya dapat menimimalisasi resiko kecelakaan saat kerja. Penelitian oleh Oluoch (2015) menunjukan hasil penelitan bahwa program Kesehatan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan menunjukan hubungan yang kuat Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, Kaynak (2016) menunjukan hasil penelitian bahwa Kesehatan Kerja berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Smallman (2001) mengungkapkan bahwa implementasi manajemen Kesehatan Kerja membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Makhamara (2016) yang hasilnya menunjukan hubungan positif yang lemah antara Kesehatan Kerja dan kinerja.

4.4.6. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu

Hasil analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas $F_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja meningkat secara simultan, maka Kinerja Karyawan bagian produksi mengalami peningkatan.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian Oluoch (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa program Keselamatan Kerja (K3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Smallman (2001) dalam

penelitiannya menyimpulkan bahwa implementasi manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi.

4.4.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Hasil analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,003) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan bagian produksi mengalami peningkatan.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Penelitian oleh Saranya (2014) menunjukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Khan (2011) dengan hasil penelitian menunjukan indikator kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan antar penyelia, dan sifat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Fadlallh (2015) menunjukan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja positif signifikan terhadaap kinerja. Sejalan dengan penelitian diatas, Pushpakumari (2008) menunjukan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama dengan penelitian oleh Awan *et.al* (2014)

dengan hasil penelitian bahwa hubungan kepuasan kerja dengan paket gaji kerja, keamanan kerja, dan sistem *reward* berkolerasi positif. Sementara dampak kepuasan tersebut signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan.

4.4.8. Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Keselamatan Kerja langsung sebesar 0,298 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu 0,339 x 0,353 = 0,119. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian Kaynak (2016) yang menyatakan bahwa praktek K3 berdampak tidak langsung terhadap kinerja, bertolak belakang dengan hasil analisis penelitian ini sebab hasil analisis menunjukan bahwa pengaruh lebih besar adalah pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja. Maka dari itu, hasil penelitian oleh Kaynak (2016) terhadap penelitian ini tertolak.

4.4.9. Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Keselamatan Kerja langsung sebesar 0,289 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu 0,554 x 0,353 =

0,196. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis penelitian ini yang menunjukan bahwa pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian Kaynak (2016) yang menyatakan bahwa praktek K3 berdampak tidak langsung terhadap kinerja, bertolak belakang dengan hasil analisis penelitian ini sebab hasil analisis menunjukan bahwa pengaruh lebih besar adalah pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja. Maka dari itu, hasil penelitian oleh Kaynak (2016) terhadap penelitian ini tertolak.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini menunjukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu keselamatan kerja berpengaruh sigifikan terhadap kinerja, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan K3 berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. pengaruh yang lebih besar ditunjukan dengan pengaruh langsung yaitu keselamatan kerja terhadap kinerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

Teori-teori di penelitian terdahulu menunjukan teori-teori dasar mengenai K3. Teori yang dikemukakan oleh Saleemi (2009) mengenai program kesehatan menunjukan bahwa perusahaan perlu mengidentifikasi resiko, menyediakan fasilitas

keselamatan dan peralatan serta bersikap siaga. Sementara Armstrong (2006) mengemukakan bahwa program keselamatan adalah tindakan mencegah kecelakaan dan meminimalisir kerugian. Teori keselamatan kerja pada penelitian ini menunjukan teori yang bersifat teknis. Moenir (2006) mengemukakan bahwa perusahaan memperhatikan peletakan barang atau benda, penyediaan alat keselamatan dan evakuasi, dan perusahaan harus menyediakan suasana kerja yang aman bagi karyawan dengan memberikan jaminan asuransi.

Teori kesehatan kerja yang dikemukakan Flippo (1984) bahwa program kesehatan kerja meliputi penyediaan pemeriksaan fisik secara berkala, perhatian terhadap sanitasi, dan tenaga ahli medis yang mumpuni. Teori oleh Armstrong (2006) mengemukakan program kesehatan kerja bertujuan mencegah penyakit akibat dari kerja. Teori kesehatan kerja oleh Manullang (2002) dalam penelitian ini mengemukakan bahwa perusahaan memperhatikan lingkungan kerja, sarana kesehatan karyawan, serta pemeliharaan kesehatan karyawan.

Penelitian ini memberikan sumbangan untuk implementasi K3 di sektor migas khususnya dibagian produksi yang ada di Indonesia. Adapun sumbangan penelitian bahwa implementasi K3 sangatlah kompleks, diperlukan prosedur yang tepat agar implementasi K3 berjalan baik di perusahaan. Prosedur implementasi K3 diantaranya diperlukan Sistem Manajemen K3 (SMK), Kebijakan K3, serta yang terpenting adalah Manajemen Resiko. Diharapkan prosedur implementasi K3 tersebut dapat menjadi acuan penelitian K3 dimasa yang akan datang

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Variabel Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Variabel Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
7. Variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Hasil analisis jalur diperoleh nilai koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Sehingga kesimpulannya bahwa pengaruh yang lebih besar adalah pengaruh langsung, yaitu Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

9. Hasil analisis jalur diperoleh nilai koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Sehingga kesimpulannya bahwa pengaruh yang lebih besar adalah pengaruh langsung, yaitu Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berkaitan dengan dominanya (dapat dilihat dari nilai koefisien beta terbesar) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Motivasi, dengan cara:

1. Perlu disarankan kepada PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu untuk lebih meningkatkan indikator Kepuasan Kerja yang masih belum sangat tinggi (*mean* tinggi) yaitu dengan cara penyelia PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu dapat lebih obyektif menilai prestasi kerja karyawan, PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu dapat membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu dapat membuat pekerjaan yang dilakukan lebih sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian para karyawan, dan PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu dapat membuat pekerjaannya saat ini lebih memberikan peluang mempersiapkan kemajuan karyawan di masa yang akan datang. Dengan demikian, maka terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Pertamina RU VI Balongan Indramayu akan lebih meningkat lagi.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya kompensasi,

komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Alwi, Syafarudin. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

As'ad, Mohammad. (1999). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Awan, Abdul Ghafoor dan Iffat Asghar (2014), Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance: A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh District, Pakistan, *Global Journal of Human Resource Management*, vol. 2 (4), hal: 71-94.

Bohlander, George dan Scott Snell. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Edisi Kelima belas. OH: South Western-Cengage Learning.

Cahyono, Budi dan Suharto. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM di Seketariat DPRD Prov. Jawa Tengah*. Yogyakarta. Jurnal JRBI. Vol. 1.

Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (terj.).* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Prehalindo.

Fadlallh, A W (2015), Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj, *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, vol. 2 (1).

Fathoni, Abdurahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gomes, Faustino C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Harianja, Marihot T E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grasindo.

Harsuko, Riniwati. (2001). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja - Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

Hasibuan, Malayu S P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara.

Huang, Yueng-Hsiang. Jin Lee, Anna C. Mcfadden, Lauran A. Murphy, Michelle M. Robertson, Janelle H. Cheung dan Dov Zohar. (2015), Beyond Safety Outcomes: An Investigation of The Impact of Safety Climate Social Exchange Theory As Theoretical Framework, *Applied Ergonomics*, hal:1-10.

Ivancevich, John M. (2001). *Human Resource Management*. :McGraw-Hill/Irwin.

Kaynak, Ramazan. Arzu Toklu dan Ismail Tamer Toklu. (2016), Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using The PLS-SEM Approach, *International Journal of Business and Management*, vol. 11 (5).

Khan, Alamdar H. Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed. (2011), Impact of Job Satisfacton on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutionsof Pakistan, *African Journal of Business Management*, vol. 6 (7), hal: 2697-2705.

Kilic, Dr. Gonca. (2009), The Effect of Occupational Health and Safety Risk Factors on Job Satisfaction in Hotel Enterprise, *Ege Akademik Review*, vol. 9 (3), hal: 903-921.

Madalla, G.S. (1999). *Introduction to Econometrics*. 2nd. New York.

Makhamara, J. Alice Simiyu, (2016), Influence Of Occupational Health And Safety On Organizational Performance In The Manufacturing Sector In Kenya: A Case Study Of Kapa Oil Refineries Limited, *The Strategic Journal of Business & Change Management*, vol. 3 (2), hal: 30-59.

Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang, Sendjun H. (2000). *Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mathis, Robert L dan John Jackson. (2006). *Human Resource Management (Terj.)*. Jakarta: Salemba Empat.

Moenir, H A S. (2006). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mohammed, H K. Adriana Knapkova, (2016), The Impact of Total Risk Management on Company's Performance, *Procedia*, hal: 271-277.

Munandar, Ashar S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit UI.

Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Andi Yogyakarta.

Oluoch, E O (2015), *Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance at Kenya Power Company Limited*, Tesis magister manajemen (Tidak dipublikasikan), Nairobi: School of Business University of Nairobi.

Omusulah, I D (2013), *Percieved Influence Of Occupational Health And Safety Practices On Job Satisfaction Among Employees In Chemelil Sugar Company Limited, Kenya*, Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan), Nairobi: School of Business University of Nairobi.

Prawirosentono, Suryadi. (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Pushpakumari, M D (2008), The Impact of Job Satisfaction on Job performance: An Empirical Studies, (6), hal: 89-105.

Ramli, Soehatman. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.

Ranupandojo, Hedrajchman dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal dan E J Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Saranya, K (2014), Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A General Perspective, *International Journal on Global Business Management and Research*, vol. 2 (2).

Setiawan, Ivan A dan Imam Ghozali. (2006). *Akuntasi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Siagian, Sondang S.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silalahi dan Rumondang. (2000). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.

Siu, Oi-Ling. David R. Phillips, dan Tat-wing Leung. (2004), Safety Climate and Safety Performance Among Construction Workers in Hong Kong The Role of Psychological Starin as Mediators, *Accident Analysis and Prevention*, (36), hal: 359-366.

Smallman, C dan G. John (2001), British Directors Perspective on The Impact of Health and Safety on Corporate Performance, *Safety Science*, (238), hal: 227-239.

Situmorang *et.al*. (2010). *Analisis Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS*. Terbitan pertama, Medan: USU Press.

Suma'mur. (2001). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.

Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wexley, Kenneth N. Dan Gary A. Yukl. (1977). Organization Behaviour & Personal Psychology. Illinois: Homewood

Yusuf, Ria M. Anis Eliyana dan Oci Novita Sari. (2012), The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik, *American Journal of Economics*, hal: 136-140.

Lampiran 1: Kuesioner

Identitas Responden

Untuk melengkapi data penelitian ini, kami mohon Bapak / Ibu Saudara/i untuk mengisi data dengan menulis kelengkapan identitas dan menceklis daftar pertanyaan di bawah ini.

Nama Responden :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
(*ceklis salah satu opsi jenis kelamin*)

Pendidikan : a. SLTA
b. Diploma
c. S1
d. S2
e. S3
(*ceklis salah satu opsi pendidikan terakhir anda*)

Jabatan :

Lama Kerja : Tahun

Penghasilan : ☐ < Rp 5.000.000
☐ Rp 5.000.000 – Rp 8.000.000
☐ Rp 8.000.000 – Rp 10.000.000
☐ > Rp 10.000.000
(*ceklis salah satu opsi penghasilan yang anda terima*)

Petunjuk :

Berilah tanda checklist (V) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda :

Ada lima (5) alternatif jawaban tingkat kepuasan kerja, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-Ragu (RR)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

A. Keselamatan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1.	Perusahaan menempatkan benda atau barang sesuai dengan pesyaratan dengan memberi tanda, batas, dan peringatan yang cukup					
2.	Perusahaan menyediakan perlengkapan pencegahan (alat pemadam kebakaran, pintu darurat, jalur evakuasi)					
3.	Perusahaan menyediakan perlengkapan pertolongan (alat PPPK, tabung oksigen, *ambulans*)					
	Lingkungan Sosial Psikologis					
1.	Perusahaan sudah melakukan sosialisasi tata kelola organisasi secara efektif					
2.	Perusahaan melakukan pemeliharaan terhadap karyawan berupa jaminan asuransi.					
3.	Perusahaan sudah					

	melakukan pelatihan K3 kepada karyawan.					

B. Kesehatan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Lingkungan Kerja Medis					
1.	Menurut saya, kebersihan di tempat kerja sudah memenuhi syarat (bersih)					
2.	Menurut saya, suhu udara di tempat kerja cukup sejuk dan ventilasi udara sudah memenuhi syarat					
3.	Menurut saya, sistem pembuangan sampah dan pengelolaan limbah industri sudah memenuhi syarat di perusahaan tempat kerja.					
	Sarana Kesehatan Karyawan					
1.	Perusahaan menyediakan air bersih yang cukup					
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**RR**	**TS**	**STS**
2.	Perusahaan menyediakan sarana kamar mandi (MCK)					
3.	Perusahaan sangat memperhatikan sarana kesehatan untuk karyawan					
	Pemeliharaan Kesehatan Karyawan					
1.	Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan berupa klinik di tempat kerja					
2.	Saya senang pelayanan kesehatan di klinik tempat kerja sangat memadai					
3.	Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan berupa *medical check-up* secara berkala					

C. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan					
2.	Saya berusaha mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
3.	Saya selalu meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
	Kuantitas Kerja					
1.	Saya selalu berusaha dengan baik dalam mencapai target perusahaan					
2.	saya selalu menyesuaikan hasil pekerjaan dengan target yang ditetapkan					
3.	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibanding dengan waktu yang lalu					
	Kreatifitas Kerja					
1.	Saya selalu siap dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan					
2.	Saya selalu mempunyai pilihan alternatif dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan					
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**RR**	**TS**	**STS**
3.	Saya selalu siap membantu langsung rekan kerja apabila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaan					
	Pengetahuan Kerja					
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					

2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya sangat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif					

D. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Kepuasan Dengan Gaji					
1.	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
2.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
3.	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima					
	Kepuasan Dengan Kondisi Kerja					
1.	Saya merasa puas, perusahaan memperhatikan keselamatan saya di tempat kerja					
2.	Saya merasa puas, perusahaan memiliki alat pencegahan dan alat pertolongan yang memenuhi persyaratan					
3.	Saya merasa puas, perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja					
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**RR**	**TS**	**STS**
	Kepuasan Dengan Rekan Kerja					

1.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
2.	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksidengan rekan kerja di kantor terpenuhi					
3.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat,dukungan dan membantu saya apabilamenghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
4.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbinadengan baik					
5.	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan					
	Kepuasan Dengan Penyelia					
1.	Penyelia selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
2.	Komunikasi antara penyelia dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
3.	Penyelia selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja					
4.	Penyelia secara obyektif menilai prestasi kerjakaryawan					
	Kepuasan Dengan Pekerjaan					
1.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
3.	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan					

	kemajuan saya di masa yang akan datang					

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	68	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21,8824	10,613	,808	,939
X1.2	21,5588	10,310	,856	,934
X1.3	21,6765	10,282	,860	,933
X1.4	22,0000	10,866	,821	,938
X1.5	21,7647	10,690	,834	,937
X1.6	21,7794	10,085	,843	,936

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	68	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34,6029	19,915	,650	,920
X2.2	34,7941	20,912	,585	,923
X2.3	34,3824	19,762	,738	,912
X2.4	34,2353	20,720	,699	,915
X2.5	34,2647	20,526	,743	,912
X2.6	34,3382	19,988	,811	,908
X2.7	33,9412	20,414	,764	,911
X2.8	34,3235	19,804	,755	,911
X2.9	33,9412	20,385	,802	,909

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	68	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	69,8971	91,228	,613	,964
Z1.2	69,7941	90,584	,669	,963
Z1.3	69,7794	91,846	,684	,962
Z1.4	69,5882	91,112	,771	,961
Z1.5	69,6324	89,370	,846	,960
Z1.6	69,6324	91,012	,770	,961
Z1.7	69,6471	90,888	,738	,961
Z1.8	69,7500	90,549	,790	,960
Z1.9	69,7941	89,808	,851	,960
Z1.10	69,7647	90,242	,798	,960
Z1.11	69,8088	92,008	,739	,961
Z1.12	69,8235	92,834	,710	,962
Z1.13	69,7941	91,479	,833	,960
Z1.14	69,8235	92,147	,802	,961
Z1.15	69,9706	91,969	,754	,961
Z1.16	69,9118	90,231	,722	,962
Z1.17	69,9265	91,084	,781	,961
Z1.18	69,9118	90,500	,814	,960

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	68	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	46,9559	45,864	,871	,968
Y1.2	47,0000	44,746	,822	,969
Y1.3	47,0000	45,761	,785	,970
Y1.4	46,8529	45,083	,871	,967
Y1.5	46,9706	45,790	,824	,969
Y1.6	47,0000	46,209	,818	,969
Y1.7	46,9706	44,447	,892	,967
Y1.8	47,0735	45,502	,823	,969
Y1.9	46,9265	46,218	,850	,968
Y1.10	47,0441	45,476	,899	,967
Y1.11	47,0735	44,756	,853	,968
Y1.12	47,0441	45,983	,838	,968

Lampiran 4 : Karakteristik Responden

Frequencies

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1,5	1,5	1,5
	23	3	4,4	4,4	5,9
	24	2	2,9	2,9	8,8
	26	1	1,5	1,5	10,3
	27	2	2,9	2,9	13,2
	28	2	2,9	2,9	16,2
	29	1	1,5	1,5	17,6
	30	4	5,9	5,9	23,5
	31	4	5,9	5,9	29,4
	32	1	1,5	1,5	30,9
	33	4	5,9	5,9	36,8
	34	2	2,9	2,9	39,7
	35	1	1,5	1,5	41,2
	40	1	1,5	1,5	42,6
	42	3	4,4	4,4	47,1
	43	1	1,5	1,5	48,5
	45	4	5,9	5,9	54,4
	46	6	8,8	8,8	63,2
	47	1	1,5	1,5	64,7
	48	2	2,9	2,9	67,6
	49	4	5,9	5,9	73,5
	52	4	5,9	5,9	79,4
	53	2	2,9	2,9	82,4
	54	2	2,9	2,9	85,3
	55	5	7,4	7,4	92,6
	56	2	2,9	2,9	95,6
	57	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	63	92,6	92,6	92,6
	Wanita	5	7,4	7,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Pddkn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	25	36,8	36,8	36,8
	Diploma	28	41,2	41,2	77,9
	S1	14	20,6	20,6	98,5
	S2	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Jbtn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Analyst	1	1,5	1,5	1,5
	Facility&Quality	1	1,5	1,5	2,9
	Fireman	3	4,4	4,4	7,4
	Lab	2	2,9	2,9	10,3
	Loading	1	1,5	1,5	11,8
	Officer	3	4,4	4,4	16,2
	Operator	21	30,9	30,9	47,1
	Panelman	4	5,9	5,9	52,9
	Section	2	2,9	2,9	55,9
	Services	1	1,5	1,5	57,4
	Shift	2	2,9	2,9	60,3
	SPV	16	23,5	23,5	83,8
	Teknisi	6	8,8	8,8	92,6
	Tester	5	7,4	7,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

LK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	1	1,5	1,5	2,9
	3	2	2,9	2,9	5,9
	4	5	7,4	7,4	13,2
	5	7	10,3	10,3	23,5
	6	1	1,5	1,5	25,0
	7	1	1,5	1,5	26,5
	8	7	10,3	10,3	36,8
	9	1	1,5	1,5	38,2
	10	2	2,9	2,9	41,2
	11	1	1,5	1,5	42,6
	12	1	1,5	1,5	44,1
	13	1	1,5	1,5	45,6
	15	3	4,4	4,4	50,0
	16	1	1,5	1,5	51,5
	20	1	1,5	1,5	52,9
	23	1	1,5	1,5	54,4
	24	4	5,9	5,9	60,3
	25	8	11,8	11,8	72,1
	26	2	2,9	2,9	75,0
	30	1	1,5	1,5	76,5
	32	4	5,9	5,9	82,4
	33	1	1,5	1,5	83,8
	34	3	4,4	4,4	88,2
	35	7	10,3	10,3	98,5
	36	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Pnghsln

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 5.000.000 - Rp 8.000.000,-	11	16,2	16,2	16,2
	Rp 8.000.000 - Rp 10.000.000,-	14	20,6	20,6	36,8
	> Rp 10.000.000,-	43	63,2	63,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 5 : Statisitik Deskriptif

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	68	1,00	5,00	4,2500	,72018
X1.2	68	1,00	5,00	4,5735	,73943
X1.3	68	1,00	5,00	4,4559	,74180
X1.4	68	2,00	5,00	4,1324	,66701
X1.5	68	2,00	5,00	4,3676	,68903
X1.6	68	1,00	5,00	4,3529	,78730
X1	68	1,33	5,00	4,3550	,64414

X2.1	68	1,00	5,00	4,0000	,82859
X2.2	68	1,00	5,00	3,8088	,73824
X2.3	68	1,00	5,00	4,2206	,76968
X2.4	68	2,00	5,00	4,3676	,66701
X2.5	68	2,00	5,00	4,3382	,66040
X2.6	68	1,00	5,00	4,2647	,68279
X2.7	68	2,00	5,00	4,6618	,66040
X2.8	68	1,00	5,00	4,2794	,75004
X2.9	68	2,00	5,00	4,6618	,63740
X2	68	1,44	5,00	4,2890	,56063
Z1.1	68	1,00	5,00	4,0000	,84641
Z1.2	68	1,00	5,00	4,1029	,83111
Z1.3	68	2,00	5,00	4,1176	,72337
Z1.4	68	2,00	5,00	4,3088	,69663
Z1.5	68	1,00	5,00	4,2647	,74549
Z1.6	68	2,00	5,00	4,2647	,70431
Z1.7	68	1,00	5,00	4,2500	,74061
Z1.8	68	2,00	5,00	4,1471	,71789
Z1.9	68	1,00	5,00	4,1029	,71529
Z1.10	68	1,00	5,00	4,1324	,73107
Z1.11	68	2,00	5,00	4,0882	,66322
Z1.12	68	2,00	5,00	4,0735	,63047
Z1.13	68	2,00	5,00	4,1029	,62628
Z1.14	68	2,00	5,00	4,0735	,60634
Z1.15	68	2,00	5,00	3,9265	,65372
Z1.16	68	1,00	5,00	3,9853	,80098
Z1.17	68	2,00	5,00	3,9706	,69046
Z1.18	68	2,00	5,00	3,9853	,70165
Z	68	1,61	5,00	4,1050	,56087
Y1.1	68	2,00	5,00	4,3088	,65237
Y1.2	68	1,00	5,00	4,2647	,78451
Y1.3	68	2,00	5,00	4,2647	,72519
Y1.4	68	1,00	5,00	4,4118	,71728

Y1.5	68	2,00	5,00	4,2941	,69236
Y1.6	68	2,00	5,00	4,2647	,66057
Y1.7	68	1,00	5,00	4,2941	,75427
Y1.8	68	1,00	5,00	4,1912	,71774
Y1.9	68	2,00	5,00	4,3382	,63740
Y1.10	68	1,00	5,00	4,2206	,66570
Y1.11	68	1,00	5,00	4,1912	,75819
Y1.12	68	2,00	5,00	4,2206	,66570
Y	68	1,50	5,00	4,2721	,61261
Valid N (listwise)	68				

Frequencies

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,33	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	4	5,9	5,9	7,4
	3,67	1	1,5	1,5	8,8
	3,83	6	8,8	8,8	17,6
	4,00	6	8,8	8,8	26,5
	4,17	5	7,4	7,4	33,8
	4,33	7	10,3	10,3	44,1
	4,50	14	20,6	20,6	64,7
	4,67	4	5,9	5,9	70,6
	4,83	4	5,9	5,9	76,5
	5,00	16	23,5	23,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,44	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	3	4,4	4,4	5,9

	3,67	3	4,4	4,4	10,3
	3,78	1	1,5	1,5	11,8
	3,89	1	1,5	1,5	13,2
	4,00	5	7,4	7,4	20,6
	4,11	5	7,4	7,4	27,9
	4,22	7	10,3	10,3	38,2
	4,33	11	16,2	16,2	54,4
	4,44	7	10,3	10,3	64,7
	4,56	8	11,8	11,8	76,5
	4,67	7	10,3	10,3	86,8
	4,78	1	1,5	1,5	88,2
	4,89	2	2,9	2,9	91,2
	5,00	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Z

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,61	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	4	5,9	5,9	7,4
	3,33	1	1,5	1,5	8,8
	3,50	1	1,5	1,5	10,3
	3,67	1	1,5	1,5	11,8
	3,83	5	7,4	7,4	19,1
	3,89	2	2,9	2,9	22,1
	3,94	7	10,3	10,3	32,4
	4,00	6	8,8	8,8	41,2
	4,06	6	8,8	8,8	50,0
	4,11	3	4,4	4,4	54,4
	4,17	5	7,4	7,4	61,8
	4,22	4	5,9	5,9	67,6
	4,28	2	2,9	2,9	70,6
	4,33	3	4,4	4,4	75,0

	4,39	2	2,9	2,9	77,9
	4,44	2	2,9	2,9	80,9
	4,50	1	1,5	1,5	82,4
	4,61	1	1,5	1,5	83,8
	4,67	3	4,4	4,4	88,2
	4,83	1	1,5	1,5	89,7
	4,94	1	1,5	1,5	91,2
	5,00	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,50	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	3	4,4	4,4	5,9
	3,58	1	1,5	1,5	7,4
	3,75	1	1,5	1,5	8,8
	3,83	6	8,8	8,8	17,6
	3,92	3	4,4	4,4	22,1
	4,00	10	14,7	14,7	36,8
	4,08	3	4,4	4,4	41,2
	4,17	6	8,8	8,8	50,0
	4,25	3	4,4	4,4	54,4
	4,33	3	4,4	4,4	58,8
	4,42	3	4,4	4,4	63,2
	4,50	1	1,5	1,5	64,7
	4,58	1	1,5	1,5	66,2
	4,75	6	8,8	8,8	75,0
	4,83	3	4,4	4,4	79,4
	4,92	5	7,4	7,4	86,8
	5,00	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 6 : Regresi Linier

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863[a]	,744	,736	,28794

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,687	2	7,844	94,605	,000[a]
	Residual	5,389	65	,083		
	Total	21,076	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,441	,272		1,622	,110		
	X1	,295	,106	,339	2,788	,007	,266	3,760
	X2	,555	,122	,554	4,558	,000	,266	3,760

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,6320	4,6897	4,1050	,48388	68
Std. Predicted Value	-5,111	1,208	,000	1,000	68
Standard Error of Predicted Value	,035	,184	,055	,024	68
Adjusted Predicted Value	1,6471	4,6771	4,1067	,48081	68
Residual	-1,17672	,43844	,00000	,28361	68
Std. Residual	-4,087	1,523	,000	,985	68
Stud. Residual	-4,153	1,535	-,003	1,009	68
Deleted Residual	-1,21493	,44547	-,00167	,29827	68
Stud. Deleted Residual	-4,807	1,551	-,015	1,059	68
Mahal. Distance	,032	26,265	1,971	3,656	68
Cook's Distance	,000	,476	,018	,062	68
Centered Leverage Value	,000	,392	,029	,055	68

a. Dependent Variable: Z

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888[a]	,789	,779	,28784

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,842	3	6,614	79,829	,000[a]
	Residual	5,303	64	,083		
	Total	25,145	67			

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,098	,277		,354	,725		
	X1	,283	,112	,298	2,531	,014	,238	4,209
	X2	,316	,140	,289	2,261	,027	,202	4,962
	Z	,386	,124	,353	3,113	,003	,256	3,911

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,5514	5,0250	4,2721	,54420	68
Std. Predicted Value	-4,999	1,384	,000	1,000	68
Standard Error of Predicted Value	,036	,184	,064	,027	68
Adjusted Predicted Value	1,5867	5,0313	4,2746	,54016	68
Residual	-,51893	,84181	,00000	,28132	68
Std. Residual	-1,803	2,925	,000	,977	68
Stud. Residual	-1,885	2,991	-,004	1,009	68
Deleted Residual	-,56708	,88059	-,00255	,30060	68
Stud. Deleted Residual	-1,924	3,200	-,001	1,027	68
Mahal. Distance	,074	26,271	2,956	4,294	68
Cook's Distance	,000	,254	,018	,038	68
Centered Leverage Value	,001	,392	,044	,064	68

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28360861
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,066
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		1,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,153

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28132206
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,764
Asymp. Sig. (2-tailed)		,604

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,284[a]	,081	,052	,28375947

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,459	2	,229	2,850	,065[a]
	Residual	5,234	65	,081		
	Total	5,693	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: ABS_RES1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,390	,268		-1,457	,150
	X1	,055	,104	,122	,528	,599
	X2	,090	,120	,173	,748	,457

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,259[a]	,067	,023	,27706277

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,353	3	,118	1,533	,214[a]
	Residual	4,913	64	,077		
	Total	5,266	67			

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: ABS_RES2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,260	,267		,976	,333
	X1	,164	,108	,377	1,521	,133
	X2	,047	,134	,094	,351	,727
	Z	-,227	,119	-,454	-1,901	,062

a. Dependent Variable: ABS_RES2

GAMBAR PERUSAHAAN

PERTAMINA RU VI, BALONGAN



Gambar 1. Kilang Minyak RU VI Balongan. (Sumber: bumntoday.com)



Gambar 2. Kilang RU VI Balongan. (Sumber: tjacing.wordpress.com/2008/11/03/)

Lanjutan Gambar Perusahaan



Gambar 3. Silo RU VI Balongan. (Sumber: merdeka.com/uang/sudah-dua-pekan-buruh-kilang-balongan-mogok-kerja.html)



Gambar 4. Suasana malam di RU VI Balongan. (Sumber: voaindonesia.com/a/pertamina-pilih-konsorsium-oman-jepang-bangun-kilang-bontang/4230864.html)

PERTAMINA

Surat Keterangan

Nomor : Ket - 836 /K15030/2017-S0

PT PERTAMINA (Persero)
REFINERY UNIT VI

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a	:	**ALWEM GILANG P.**
No. Mahasiswa	:	**10311516**
Jur. / Fak.	:	**Manajemen / Ekonomi**
I n s t i t u s i	:	**Universitas Islam Indonesia**

Telah melaksanakan **Praktek Kerja Lapangan (PKL)** di **PT Pertamina (Persero) Refinery Unit VI** terhitung mulai **01 Oktober 2017 s/d 31 Oktober 2017**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Balongan, 31 Oktober 2017
Unit Manager HR RU VI,

Agi Ginanjar

Surat Keterangan 1. Surat Izin dari Pertamina Balongan.

Lampiran 9. Surat Keterangan

10/2/2017 001.jpg

PERTAMINA

Balongan, 26 September 2017
No. 220 /K15030/2017-S8

Lampiran : 1 Berkas
Perihal : **Permohonan PKL**

Kepada yang terhormat,

a.n Dekan. Jurusan Manajemen
Universitas Islam Indonesia
Jl. Condong Catur, Depok Sleman Yogyakarta
Fax (0274) 882589

Menunjuk surat Saudara No.266/DEK/10/Div.SDM/IX/2017 tanggal 18 September 2017 perihal Permohonan Praktek Kerja Lapangan Mahasiswa Jurusan Manajemen atas nama :

Sdr. Alwem Gilang P. **NIM. 10311516**

Pada prinsipnya PT. PERTAMINA (PERSERO) Refinery Unit VI dapat menerima Permohonan Saudara dalam rangka Praktek Mahasiswa tersebut diatas terhitung mulai **01 Oktober 2017 s/d 31 Oktober 2017.** Kami telah menunjuk **Sdr. M. Djarkasih** Bagian **HR Operation RU VI** Sebagai pembimbing yang bersangkutan selama PKL berlangsung.

Sehubungan dengan hal tersebut bersama ini terlampir kami sampaikan persyaratan PKL, bila Saudara/ Mahasiswa menyetujui agar menandatangani di atas materai dan mengembalikan kepada kami paling lambat dua hari sebelum pelaksanaan PKL.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERTAMINA (PERSERO)
Unit Manager HR RU VI,

Agi Ginanjar

REFINERY UNIT VI
Jalan Raya Balongan Km. 9
Indramayu 45217 Indonesia

T +62 234 428232, +62 234 254999
F +62 234 428629, +62 234 428183
www.pertamina.com

https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/15edbfb82aff943a?projector=1 1.

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 266/DEK/10/Div.SDM/IX/2017
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Alwem Gilang P.
No. Mahasiswa : 10311516
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Jangkar Bumi No 146 Mancasan Kidul, Sleman

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening"

Dosen Pembimbing : Dra. Titik Nurbiyati, M.S.i

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 18 September 2017
Dekan,

Dr. D. Agus Harjito, M. Si
NIK. : 87 311 0103

Surat Keterangan 3: Surat Izin Fakultas Ekonomi.

Biodata Peneliti



Nama	**:** Alwein Gilang Pramudya
Tanggal Lahir	**:** Cirebon, 30 Oktober 1992
No. Mahasiswa	**:** 10311516
Fakultas	**:** Ekonomi
Jurusan	**:** Manajemen
Alamat	**:** Pilangsari Endah blok C-27, Kedawung, Cirebon, Jawa Barat.
No. Telepon	**:** 081324025861
E-mail	**:** alweingilang@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1996 - 1997 TK Pertamina Sangatta, Kalimantan Timur.

1999- 2003 SD Sukapura, Kec. Kedawung, Cirebon.

2005 – 2007 SMP Islam Al-azhar 05, Cirebon

2008 – 2010 SMA Islam Al-Azhar 05, Cirebon