

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT. MAJU JAYA GAS PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh :
MUHAMMAD FAHMI ANWAR
NIM: 13510066

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT. MAJU JAYA GAS PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

MUHAMMAD FAHMI ANWAR

NIM: 13510066

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT. MAJU JAYA GAS PONOROGO**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD FAHMI ANWAR

NIM : 13510066

Telah disetujui pada tanggal 16 Desember 2017

Dosen Pembimbing,



Dra. Josina Judiari, M.Si

NIP. LB- 41053

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. MAJU JAYA GAS PONOROGO

SKRIPSI

Oleh:

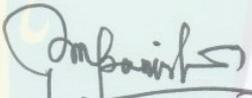
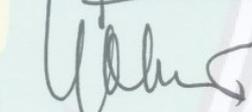
MUHAMMAD FAHMI ANWAR
NIM: 13510066

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 24 Januari 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Dr. Vivin Maharani, S.Sos., MM
NIPT. 19750426 20160801 2 042
2. Sekretaris/Pembimbing
Dra. Josina Judiari, M.Si
NIP. LB-41053
3. Penguji Utama
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

: ()
: ()
: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fahmi Anwar

NIM : 13510066

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. MAJU JAYA GAS PONOROGO

adalah hasil karya saya sendiri bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**Klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang 01 Februari 2018

Hormat Saya,



M. Fahmi Anwar

NIM : 13510066

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas Rahmat yang telah dianugerahkan oleh ALLAH SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan tanggung jawab ini. Berkat do'a dan dukungan yang senantiasa menggemah bersama keringat dan air mata.

Penulis persembahkan karya tulis ini kepada:

Ibu (Siti Zahrotin), Ayah (Fatkhul Anwar), Kakak (Fatchiyah mumtazah, Nur Afni Furoidah, Fita Nur Farchanah, Elli Hidayati), serta semua keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, kasih sayang dan do'a yang tidak ada hentinya mengalir untuk semua yang telah saya lakukan selama ini.

Dan segenap sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dalam menyelesaikan penulisan ini.

HALAMAN MOTTO

*“Sumber kesuksesan adalah berbicara saat kita
memulai, bertindak saat kita mendengar ”*



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dra. Josina Judiari, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak Taufik Helman Setiawan, S.E selaku Direktur dan pembimbing di tempat penelitian beserta segenap karyawan PT. Mahu Jaya Gas Ponorogo
7. Kedua orang tua, kakak, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan motivasi baik secara moril dan spiritual.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen 2013 yang telah sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal ,alamiin...

Malang, 01 Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teori.....	19
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	19
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	33
2.2.3 Prestasi Kerja.....	41
2.2.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Prestasi Kerja.....	57
2.2.5 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	58
2.2.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	59
2.2.7 Model Hipotesis.....	61
BAB III METODE PENELITIAN	63
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	63
3.2 Lokasi Penelitian	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	64
3.3.1 Populasi	64
3.3.2 Sampel	64
3.4 Data dan Sumber Data.....	65
3.4.1 Data Primer	65
3.4.2 Data Sekunder.....	65
3.5 Teknik Pengumpulan Data	66

3.6	Definisi Operasional Variabel	67
3.7	Metode Analisis Data	69
3.7.1	Uji Validitas.....	69
3.7.2	Uji Realibilitas.....	70
3.7.3	Uji Normalitas.....	71
3.7.4	Uji Linieritas	71
3.7.5	Analisis Jalur (Path Analysis)	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		74
4.1	Hasil Penelitian.....	74
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	74
4.1.2	Visi dan Misi PT. Maju Jaya Gas Ponorogo.....	75
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Maju Jaya Gas Ponorogo	75
4.1.4	Uraian tugas pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo	76
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
4.2.1	Gambaran Umum Responden.....	79
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	81
4.3	Uji Instrumen Data	92
4.3.1	Uji Validitas.....	92
4.3.2	Uji Reliabilitas	94
4.4	Uji Asumsi Klasik	94
4.4.1	Uji Normalitas	94
4.4.2	Uji Linieritas	95
4.5	Uji Hipotesis.....	95
4.5.1	Pengaruh Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	95
4.5.2	Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	98
4.5.3	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	101
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	102
4.6.1	Pengaruh Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	102
4.6.2	Pengaruh Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	104
4.6.3	Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja.....	106
4.6.4	Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja.....	108
BAB V PENUTUP.....		110
5.1	Kesimpulan.....	110
5.2	saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA		113
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2. 2	Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel	68
Tabel 4. 1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4. 2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4. 3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	80
Tabel 4. 4	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	81
Tabel 4. 5	Kriteria Inteprestasi Skor	82
Tabel 4. 6	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Keselamatan Kerja (X1) 82	
Tabel 4. 7	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kesehatan Kerja (X2)	84
Tabel 4. 8	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	87
Tabel 4. 9	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ...	89
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas	93
Tabel 4. 11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	94
Tabel 4. 12	Hasil Uji Normalitas	94
Tabel 4. 13	Hasil Uji Linieritas.....	95
Tabel 4. 14	Hasil Analisis Regresi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	96
Tabel 4. 15	Hasil Analisis Regresi Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	98

ABSTRAK

Muhammad Fahmi Anwar. 2017, SKRIPSI. Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo

Pembimbing : Dra Josina Judiari, M.Si

KataKunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

Dengan memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga karyawan bisa mendapatkan prestasi kerja yang seharusnya didapatkan. Menurut Paramita (2012) penelitiannya yang memaparkan bagaimana karyawan untuk berprestasi dapat dilakukan dengan caranya sendiri-sendiri setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda disebabkan karena dari kemampuan individu yang dimiliki, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang disediakan salah satunya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Dimana dalam penelitian ini diawali dari landasan teoritis untuk memahami permasalahan atau fenomena yang berkembang. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory. Sumber data pada penelitian ini diperoleh langsung dari pihak karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. Hal ini dikarenakan asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja suasana kerja yang ada, tata letak peralatan kerja, perlindungan mesin dan penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegah pertolongan dan perlindungan menjadi dominan untuk meningkatkan prestasi kerja. Kesehatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. Hal ini dikarenakan kesehatan kerja yang ada sesuai dengan standar perusahaan, kebersihan lingkungan kerja yang ada, suhu/ udara/ ventilasi ditempat kerja yang baik, penyediaan air bersih yang ada dan sarana olahraga juga kesempatan berekreasi, karyawan mendapatkan makanan bergizi dan karyawan mendapatkan pelayanan kesehatan kerja yang baik.

ABSTRACT

Muhammad Fahmi Anwar. 2017, THESIS. Title : Effects of Work Safety and Health to Work Achievements Through Job Satisfaction at PT. Maju Jaya Gas Ponorogo
Supervisor : Dra Josina Judiari, M.Si
Keywords : Work Safety and Health, Work Achievement, and Job Satisfaction

By providing health and safety facilities to employees can improve employees' performance that employees can provide all the potential they have so that they can get the work achievement that should be obtained. According to Paramita (2012) in her research describes how employees to have achievement it can be done in their own way by each employee because they have different abilities due to individual ability, one of the work and facilities provided is the program of work safety and health applied by the company and will eventually impact on the employees' job satisfaction.

This research used quantitative approach in the effort of testing the hypothesis composed. Where in this research began from theoretical basis to understand the problems or the growing phenomenon. The measurement device in this research was in the form of questionnaire, the data obtained was in the form of answers from employees to the statements proposed. Based on the aim of research assigned, then the type of this research was explanatory. Data source on this research was obtained directly from the employees of PT. Maju Jaya Gas Ponorogo as research respondents by using questionnaire.

Results of research showed work safety directly affects the employees' achievement of PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. This was because employment insurance, work accident allowance, the existing working atmosphere, layout of work equipment, machine protection and provision of equipment as means of prevention, help and protection became dominant to improve the work achievement. Work health directly affected employees' achievement of PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. This was because the existing work health was in accordance with company's standards, the cleanliness of the existing work environment, temperature/air/ventilation in the workplace was good, the provision of clean water and sports facilities as well as recreational opportunities, employees got nutritious food and employees got good work health services.

الملخص

محمد فهمي أنوار. ٢٠١٧، البحث الجامعي. العنوان: تأثير السلامة والصحة العملية على انجاز

العمل من خلال ارتياح العمل في الشركة ماجو جايا غاز بونوروغو

المشرف : جوسينا جودياري الماجيستر

كلمات البحث : السلامة والصحة العملية، انجاز العمل، ارتياح العمل

بتوفير مرافق الصحة والسلامة للموظفين تحسن انجاز الموظفين حيث يمكن للموظفين توفير كل الإمكانيات لديهم حيث يمكن للموظفين الحصول على الانجاز ارتياح العمل الذي ينبغي الحصول عليها. وفقا لباراميتا (٢٠١٢) يصف بحثه كيف يمكن تحقيق الموظفين بطريقة خاصة بهم كل موظف لديه قدرات مختلفة بسبب الأفراد المدربين الذين يمتلكون، والعمل المقدم والمرافق المقدمة واحد منهم مع برنامج السلامة والصحة العملية المطبقة من قبل الشركة وسوف تؤثر على ارتياح العمل للموظف.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي في محاولة لاختبار الفرضية التي تم إعدادها. حيث يبدأ في هذا البحث من الأساس النظري لفهم المشاكل أو الظواهر التي تتطور. مقياس أداة هذا البحث هو الاستبيان، البيانات التي تم الحصول عليها في شكل الإجابة من الموظفين على الوحي المقدم. استنادا إلى أهداف البحث المحددة، ثم هذا النوع من البحث هو تفسيري. مصادر البيانات في هذا البحث المحصلة عليها مباشرة من موظفي الشركة ماجو جايا الغاز بونوروغو كما المجهين البحوث باستخدام الاستبيان.

وأظهرت النتائج أن السلامة العملية تؤثر بشكل مباشر على انجاز الموظفين من الشركة ماجو جايا الغاز بونوروغو. ويرجع ذلك إلى أن التأمين على العمل وبدل حادث العمل لبيئة العمل القائمة، تخطيط معدات العمل، حماية الماكينة، توفير المعدات كوسيلة لمنع الإغاثة والحماية يصبح مهيمنا على تحسين انجاز العمل. الصحة العملية يؤثر بشكل مباشر على انجاز الموظفين من الشركة ماجو جايا الغاز بونوروغو. وذلك لأن صحة العمل الحالة وفقا لمعايير الشركة والنظافة بيئة العمل الحالية ودرجة الحرارة/الهواء/التهوية في مكان عمل جيد، توفير المياه النظيفة، المرافق الرياضية، فضلا عن الفرص الترفيهية، الموظفون محصلون على الغذاء المغذي والموظفين ملحصولون على الخدمات الصحية العملية الجيدة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industrialisasi dan modernisasi menyongsong pengglobalisasian dunia pada saat ini telah menimbulkan banyak perubahan dalam kehidupan yang signifikan. Manusia adalah merupakan makhluk-mahluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan makhluk-mahluk hidup yang lain. Akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, manusia berkembang dan mengalami perubahan dalam segi psikologi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Persaingan dalam memperebutkan pasar dari segala lini baik regional, nasional, maupun internasional terus dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Untuk mencapai perusahaan yang siap bersaing tentu saja tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi misi dan dalam mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang

diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawan (Munandar, 2006).

Dengan memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga karyawan bisa mendapatkan prestasi kerja yang seharusnya didapatkan. Menurut Paramita (2012) penelitiannya yang memaparkan bagaimana karyawan untuk berprestasi dapat dilakukan dengan caranya sendiri-sendiri setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda disebabkan karena dari kemampuan individu yang dimiliki, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang disediakan salah satunya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Menurut salah satu penelitian yang memaparkan bahwa seorang pekerja yang melakukan tindakan tidak aman (*unsafe action*), memiliki latar belakang mengapa mereka melakukan tindakan tidak aman. Perilaku manusia merupakan refleksi dari berbagai kondisi kejiwaan seperti pengetahuan, keinginan, minat, emosi, kehendak, berpikir, motivasi, persepsi, sikap, reaksi, dan sebagainya (Zaenal, 2008).

Hal ini didukung oleh teori dari Luce Neni (*dalam* Jati. 2010:18) yang berpendapat bahwa pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Dari uraian diatas jelas bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang akan sangat menentukan nasib perusahaan, dimana sumber daya manusia memegang peran

penting dan utama dalam proses produksi karena secanggih apapun alat produksi yang dimiliki suatu perusahaan tanpa adanya dukungan dan keberadaan sumber daya manusia yang berprestasi dan berkualitas maka alat produksi tersebut tidak akan bekerja dengan baik.

Jika perusahaan memberikan fasilitas keselamatan kerja yang baik maka semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang merujuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja. Indrawijaya (2000) mengatakan bahwa dalam diri manusia terdapat motif berprestasi yang tercermin pada orientasi kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan. Prestasi bekerja merupakan tujuan perusahaan dengan didukung oleh pemberian jaminan, lingkungan, fasilitas dan motivasi kepada karyawan.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan juga adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja (job satisfaction) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. (Robbins, 2002)

Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga

prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Robbins, (2002) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kemajuan perusahaan masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari perusahaan agar kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada, merumuskan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor hasil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antar karyawan dalam unit organisasi sehingga mereka bergerak selaras, seirama dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terlepas pencapaiannya dari kepuasan kerja karyawan yang ada dalam unit organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Katsuro (2010) dengan judul "*Impact of Occupational Health and Safety On Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry*" ditemukan sebuah fenomena yang dibuktikan dengan penelitian terdahulu bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan prestasi kerja karyawan hal ini disebabkan oleh moral pekerja kontrak berkurang karena timbul ketidak pedulian dari manajemen yang

tidak memperhatikan mereka sebagai bagian penting bagi organisasi dan keselamatan mereka di tempat kerja.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Akpan (2011) dengan judul “*Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Ogranization in Afrika*”, hampir semua negara Afrika dan lainnya, tidak ada badan pengawas terorganisir yang dibebankan dengan tanggung jawab untuk melakukan pemantauan secara berkala dan pemeriksaan di organisasi untuk memastikan kepatuhan aturan dan prosedur keselamatan kerja. Selama bertahun-tahun, ini telah menjadi alasan di balik tingkat tingginya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam organisasi. Kesehatan yang efektif dan manajemen keselamatan telah ditemukan memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja organisasi dan profitabilitas, sebagai biaya yang berkaitan dengan tidak adanya itu akan sangat diminimalkan sehingga organisasi tersebut banyak yang tidak memperketat kesehatan kerja.

Hasil penelitian Paramita dan Wijayanto (2012) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang”. Metode yang dilakukan menggunakan *analysis path*. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Wijayanto ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesejahteraan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. PT. PLN (Persero) APJ Semarang seharusnya untuk meningkatkan K3 bagi karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi, sehingga mereka dapat memberikan performa yang maksimal.

Hasil penelitian Chaerul (2013) dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri atas kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan analisis tempat kerja, pencegahan dan control bahaya, dan pelatihan K3 secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sisna *et al* (2014) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Maju Jaya Gas yang berkedudukan di kabupaten Ponorogo di jalan Ir Juanda No 57 Ponorogo. Perseroan ini bergerak dalam bidang agen atau penyalur *Liquid Petroleum Gas* (LPG). PT. Maju Jaya Gas merupakan perusahaan jasa tingkat nasional khususnya di bidang industri gas. PT. Maju Jaya Gas adalah perusahaan terbatas yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan umum.

Perusahaan ini adalah perusahaan dealer produk pertamina untuk elpiji dan olie. Pada awalnya adalah perusahaan kecil dan merupakan perusahaan keluarga yang sarana dan prasarana pada saat awal berdirinya sangat minim, hanya mempunyai bangunan kecil dan satu alat transportasi untuk mengantarkan produk tersebut. Namun perusahaan ini mengalami peningkatan yang sangat besar karena

kebutuhan masyarakat selaku konsumen akan kebutuhan gas elpiji, dan masyarakat yang lambat laun meninggalkan kompor dan beralih kepada kompor gas. Semakin bertambahnya permintaan gas elpiji maka perusahaan juga menambah jumlah karyawannya. Namun timbul permasalahan yang terjadi dilapangan salah satunya adalah masih kurangnya kesadaran karyawan PT. Maju Jaya Gas akan pentingnya keselamatan dan kesehatan dalam lingkungan kerja, kebanyakan dari mereka masih cenderung mengabaikan peringatan yang telah ditentukan perusahaan, misalnya tidak menggunakan alat pengaman ketika proses kerja sedang berlangsung seperti masker, sarung tangan, dll.

Dari beberapa penelitian diatas terdapat kontradiksi antara hasil dari penelitian yang satu dengan penelitian lain, oleh karena itu saya ingin mengkaji kembali dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas, peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara langsung Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja?
2. Apakah ada pengaruh secara langsung Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja?
3. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja?

4. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap prestasi kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.
2. Dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran, dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan pengelolaan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang prestasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawannya.
2. Sebagai evaluasi terhadap penelitian sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Katsuro, dkk (2010) "*Impact of Occupational Health and Safety On Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry*". Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja wilayah kerja yang berbeda dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja (prestasi kerja) karyawan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Sedangkan pengambilan sampelnya menggunakan *stratified random sampling* dan ditetapkan sampel sebanyak 73 karyawan toko, 1 perawat klinik industri dan 50 karyawan lainnya. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan kinerja (prestasi kerja) karyawan hal ini disebabkan oleh moral pekerja kontrak berkurang karena timbul ketidakpedulian dari manajemen yang tidak memperhatikan mereka sebagai bagian penting bagi organisasi dan keselamatan mereka di tempat kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Akpan (2011) "*Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organization in Afrika*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan korelasi antara kesehatan yang efektif dan kebijakan manajemen keselamatan dan kinerja organisasi di

Afrika. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa di Nigeria, hampir semua negara Afrika dan lainnya, tidak ada badan pengawas terorganisir yang dibebankan dengan tanggung jawab untuk melakukan pemantauan secara berkala dan pemeriksaan di organisasi untuk memastikan kepatuhan aturan dan prosedur keselamatan kerja. Selama bertahun-tahun, ini telah menjadi alasan di balik tingkat tingginya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam organisasi. Kesehatan yang efektif dan manajemen keselamatan telah ditemukan memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja organisasi dan profitabilitas, sebagai biaya yang berkaitan dengan tidak adanya itu akan sangat diminimalkan sehingga organisasi tersebut banyak yang tidak memperketat kesehatan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Wijayanto (2012) "*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang*". Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi variabel motivasi kerja. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dimana teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan pengambilan sampelnya menggunakan *proportionate Stratified Random Sampling* dan ditetapkan sampel sebanyak 55 orang. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Wijayanto ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesejahteraan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh

variabel motivasi kerja. PT. PLN (Persero) APJ Semarang seharusnya untuk meningkatkan K3 bagi karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi, sehingga mereka dapat memberikan performa yang maksimal.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Chaerul (2013). “Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini berjenis Kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan kuesioner (primer) mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan prestasi kerja karyawan. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri atas kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan analisis tempat kerja, pencegahan dan control bahaya, dan pelatihan K3 secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep. Dan uji pasrial (uji t) yang dilakukan mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Penelitian yang berjudul “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*” yang diteliti oleh Sisna, dkk (2014) dengan tujuan penelitian untuk menggambarkan bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta menjelaskan pengaruh parsial dan simultan keselamatan da kesehatan kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Dimana hasil dari penelitian ini Berdasarkan hasil uji t bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,372 dan hasil uji t membuktikan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,314. Begitu pula dengan hasil uji F membuktikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi sebesar 53,6% terhadap variabel kepuasan kerja dan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian yang dilakukan.

6. "*Relation Between Job Satisfaction Job Performance in Healthcare Services*" penelitian ini dilakukan oleh Platis, dkk (2015). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam pelayanan kesehatan. Hasil dari penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel kepuasan tertinggi antara nilai (5,3-6) dengan itu membuktikan adanya korelasi yang kuat antara kepuasan dan prestasi kerja.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang)”. Dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi unit serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara dua atau lebih variabel dan penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) yang dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Katsuro, dkk (2010) “Impact of Occupational Health and Safety On Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry”	Penelitian ini menggunakan analisis Regresi berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja Produktivitas kerja Kinerja karyawan	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan kinerja (prestasi kerja) karyawan hal ini disebabkan oleh moral pekerja kontrak berkurang karena timbul ketidakpedulian dari manajemen
2	Akpan (2011) “ <i>Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Ogranization in Afrika</i> ”	Kuantitatif deskriptif	Keselamatan dan kesehatan kerja Prestasi kerja	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa hamper semua negara Afrika tidak ada badan pengawas terorganisir sehingga meningkatnya kecelakaan kerja. Namun, hubungan korelasi positif antara kesehatan kerja dengan profitabilitas perusahaan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Paramita dan Wijayanto (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang	Penelitian ini menggunakan Explanatory research dengan metode pengambilan sampel menggunakan proportionate Stratified Random Sampling dan analisis yang digunakan adalah analisis path (Path Analysis)	Variabel independen: Keselamatan dan kesehatan kerja Variabel dependen: Prestasi kerja Variabel intervening: Motivasi kerja	Hasil penelitian secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif seperti keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
4	Chaerul (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda	Variabel independen: Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Variabel dependen: Prestasi kerja	Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap bahaya, dan pelatihan K3 mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Sisna, Musadieg dan Nurtjahjono (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)	Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensia	Variabel independen: Keselamatan dan kesehatan kerja Vaariabel dependen: Kepuasan kerja	Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Platis, dkk (2015) "Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services"	Penelitian ini menggunakan analisis statistik multivariat dan di perjelas dengan analisis Principal Component Analysis (PCA)	Kepuasan kerja Prestasi kerja	Nilai rata-rata pada variabel kepuasan tertinggi antara nilai (5,3-6) dengan itu membuktikan adanya korelasi yang kuat antara kepuasan dan prestasi kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7	Wibowo dan Utomo (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Peneliti menggunakan analisis jalur (Path Analysis) yang dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Variabel independen: Keselamatan dan kesehatan kerja Variabel dependen: Kinerja Variabel intervening: Kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening.

Sumber: Data di olah peneliti (2017)

Tabel 2. 2 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Metodologi Penelitian
1	Muhammad Fahmi Anwar	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo	Variabel: a. Keselamatan kerja (variabel independen) b. Kesehatan kerja (variabel independen) c. Kepuasan kerja (variabel intervenig) d. Prestasi kerja (variabel dependen)	1. Lokasi: PT. Maju Jaya Gas Ponorogo 2. Jenis penelitian: Kuantitatif 3. Populasi: 67 karyawan 4. Sampel: 58 responden (sampel acak) 5. Instrumen penelitian: kuesioner 6. Teknik analisis data: teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>)

Sumber: Data di olah peneliti (2017)

Ada beberapa perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut yaitu terletak pada metode analisis kuantitatif menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), perbedaan variabel, obyek serta periode penelitiannya. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Objek yang diteliti adalah perusahaan yang sudah menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu perusahaan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1.1 Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja dikalangan karyawan sesuai dengan kondisi kerja perusahaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jati (2010:45)

Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut *American Society of Safety Engineers (ASSE)* dalam Sugeng (2005:25) keselamatan kerja diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan kerja dan situasi kerja. Mangkunegara (2000:161) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Keselamatan kerja menurut Husni (2005:136) berkaitan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu

aktifitas”. Menurut Suma'mur (1993:1) yang menyatakan keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Sesuai dengan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yang dikemukakan (Moenir, 1983:203) maka faktor-faktor dari 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 orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 2) Perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kacamata/topeng las, sarung tangan, helm pengaman, sepatu, pakaian anti api/anti radiasi, penutup telinga, perindung dada, pakaian anti peluru dan sebagainya.

3) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegah kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K), perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, *ambulance* dan sebagainya.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

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

- 1) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial. Aturan mengenai keterlibatan 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 pada fasilitas dalam pekerjaan.
- 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.

- 3) Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental. Bentuk jaminan masa depan ini dapat diwujudkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan cacat dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan dapat menjadi modal usaha untuk mencukupi kehidupan sehari-harinya.
- 4) Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Selain faktor-faktor keselamatan kerja, menurut Husni (2005:137) terdapat akibat-akibat dari kecelakaan industri dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. Kerugian bersifat ekonomis, antara lain:
 - 1) Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
 - 2) Biaya pengobatan dan perawatan korban
 - 3) Tunjangan kecelakaan
 - 4) Hilangnya waktu kerja
 - 5) Menurunnya jumlah kemampuan mutu produksi

b. Kerugian yang bersifat non ekonomis, antara lain:

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat maupun luka ringan.

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik (Tulus, 1989:45). Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika, 2009:75).

Dessler (2007:142) mengungkapkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok yaitu:

- 1) **Moral.** Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- 2) **Hukum.** Dewasa ini terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu

perusahaan dapat dikenakan denda, atau para supervisor dapat ditahan apabila bertanggung jawab atas kecelakaan dan penyakit fatal.

- 3) **Ekonomi.** Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat juga jadi cukup tinggi. Sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja, asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

2.2.1.2 Kesehatan Kerja

Menurut Suma'mur (1996:1) kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental, maupun sosial. Penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerja dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum. Adapun jenis-jenis kesehatan kerja, yaitu:

- 1) Sasaran adalah manusia
- 2) Bersifat medis

Manullang (2001:89) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) adalah kondisi umum fisik,

mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya.

Mangkunegara (2001:161) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau gangguan fisik. Menurut Husni (2005: 154) selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan kestabilan emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan adalah (Manullang, 1990:87):

1. Lingkungan kerja secara medis

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

- a. Kebersihan lingkungan kerja.
- b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.

- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industry
2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari:

- a. Penyedia air bersih.
 - b. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi.
 - c. Sarana kamar mandi dan WC.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
- a. Pemberian makanan yang bergizi.
 - b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja.
 - c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

Hakikat kesehatan kerja ada dua hal yaitu pertama sebagai alat untuk mencapai derajat tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas, dengan demikian dimaksudkan untuk kesejahteraan tenaga kerja. Dan yang kedua sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berlandaskan kepada meningginya efisiensi dan daya produktivitas faktor manusia dalam produksi. Hakikat tersebut selalu sesuai dengan maksud dan tujuan pembangunan di dalam suatu negara, maka keselamatan kesehatan kerja selalu diikut sertakan dalam pembangunan tersebut (Suma'mur, 1996:2).

Menurut Rivai (2004:102) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Mengurangi timbulnya penyakit. Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.
- 2) Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja. Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.
- 3) Memantau kontak langsung. Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun.
- 4) Penyaringan genetik. Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang ekstrem, sehingga sangat kontroversial.

2.2.1.3 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat terduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau

kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat. Menurut Mangkunegara (2001:165), bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 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.

Pemerintah pun ikut andil dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan membuat Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja No.1 Tahun. 1970 Pasal 3 Ayat 1. Adanya tujuan

pemerintah membuat aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun mental, keracunan, infeksi dan penularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.

- 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- 18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.2.1.4 Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Schuler dan Jackson (1999) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Flesksibelitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan.
7. Perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Mathis dan Jackson (2002) menyebutkan, manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik adalah:

- a. Penurunan premi asuransi.
- b. Menghemat biaya litigasi.
- c. Lebih sedikitnya uang yang dibayarkan pada pekerja untuk waktu kerja mereka yang hilang.
- d. Biaya yang lebih rendah untuk melatih pekerja baru.
- e. Menurunnya lembur.
- f. Meningkatnya produktivitas.

2.2.1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perspektif Islam

Keselamatan dan kesehatan kerja yang diartikan jaminan sosial dalam buku karangan Ridwan (2007:72) yang dijelaskan bahwa jaminan sosial sejak empat belas abad yang lalu, Islam sudah menetapkan hak jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Hak jaminan sosial dalam perspektif agama merupakan bagian tanggungjawab sosial dari orang kaya/pemilik modal atas mereka yang miskin termasuk didalamnya mereka para pekerja rendahan. Kewajiban sosial yang melekat dari harta orang kaya dalam Islam dilembagakan dalam ketentuan hukum yaitu kewajiban zakat.

Dalam surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.

Dalam ayat ini ada tiga hal yang diperintahkan oleh Allah SWT supaya dilakukan sepanjang waktu sebagai alamat dari taat kepada tuhan. Pertama jalan adil yaitu menimbang yang berat, menyalahkan yang salah dan membenarkan yang benar, mengembalikan hak kepada yang punya dan jangan berlaku zalim atau aniaya (Hamka “*Tafsir Al-Azhar*”1983:283)

Dalam agama islam, tenaga kerja tidak boleh lepas dari moral dan etika. Seorang mukmin harus kuat, baik secara fisik maupun mental, sehingga perilakunya tidak merugikan orang lain (Diana, 2012:41). Hal ini sesuai dengan Hadist Muslim dalam Diana (2012:196):

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ مُمَيْرٍ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رِيْعَةَ بْنِ عَثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَ فِي كُلِّ خَيْرٍ اِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنَ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرًا لِلَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Artinya : Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal sesuatu menegrjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah swt telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syeitan”. (HR. Muslim)

Dengan ini dapat di simpulkan hubungan K3 dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa

berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan dimana tempat anda bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat. Dengan bekerja yang aman ditempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Perusahaan sehat pekerja pun akan tenang dalam bekerja. Karena di situ tempat pekerja mencari nafkah. Pekerja bekerja untuk mencari nafkah, bukan bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit dan masalah. Jadi mari kita mulai sekarang bekerja dengan selamat. Berpikir sebelum bertindak, utamakan keselamatan dalam bekerja.

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2004:104) kepuasan kerja juga erat hubungannya dengan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Handoko (2003:193) memaparkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mereka.

Menurut Hasibuan (2001:202) mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan

prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut Munandar (2006:350) kepuasan kerja dipandang sebagai hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, suatu misal kondisi fisik lingkungan kerja, kepemimpinan.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam kerjanya serta suasana hati yang tenang dalam melakukan pekerjaan.

2.2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja menurut As'ad (2004:105) disebutkan bahwa:

- 1) Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan kerja menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Orang yang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, dan juga sebaliknya yaitu bila kenyataan yang dirasakan itu dibawah standart minimum,

sehingga menjadi negatif, maka semakin besar pula ketidak puasan seseorang terhadap pekerjaan.

- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*) teori ini dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak adil atas suatu situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
- 3) Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*) teori ini dikemukakan oleh Herzberg tahun 1996. Prinsip teori ini merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja terhadap pekerja ini merupakan suatu variabel yang berkepanjangan.

2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja pegawai. Variabel indikator mempunyai peranan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sangat tergantung pada seorang individu masing-masing. Berikut ini adalah indikator penentu kepuasan kerja menurut As'ad (2004:115) yaitu:

1. **Kepuasan Finansial**, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.
2. **Kepuasan Fisik**, merupakan indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan atau pegawai. Hal ini mencakup jenis

pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu atau ruangan, penerangan pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. **Kepuasan Sosial**, merupakan indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan dalam sebuah instansi merupakan salah satu aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi (kewajiban dan spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal.
4. **Kepuasan Psikologis**, indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2.2.2.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1999:152) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. **Kerja yang secara mental menantang**, karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2. **Ganjaran yang pantas**, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi mereka persiapan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan prestasi mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
3. **Kondisi kerja yang mendukung**, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, seperti adanya ketersediaan cahaya yang memadai, temperature suhu udara, kebisingan dan faktor lingkungan lain yang seharusnya tidak ekstrem.
4. **Rekan kerja yang mendukung**, orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan sekarang juga merupakan determinan utama dari kepuasan kerja.
5. **Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan**, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya *kongruen* (sama dan sebangun)

dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

2.2.2.5 Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Munandar (2006:356) berpendapat bahwa terdapat lima ciri pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja didalam berbagai bidang pekerjaan dan profesi, sebagai berikut:

1. Keragaman Keterampilan, semakin banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan maka semakin banyak pula keterampilan yang dipergunakan sehingga akan mengurangi kebosanan dalam bekerja.
2. Jati Diri Tugas, derajat penyelesaian suatu pekerjaan secara keseluruhan dilihat dari hasil serta dapat dikenali sebagai hasil kinerja karyawan. Adapun tugas secara tersendiri akan menimbulkan rasa puas atau tidak puasnya.
3. Tugas yang Penting, besar pencapaian suatu pekerjaan mempunyai dampak yang sangat berarti bagi kehidupan karyawan ataupun orang lain. Apabila tugas yang diemban dirasa mempunyai nilai penting dan sangat berarti oleh karyawan maka karyawan tersebut lebih jauh mempunyai kepuasan dalam kerja.
4. Otonomi, sejauh mana kebebasan pemegang kerja yang mempunyai pengertian keleluasan yang dibutuhkan karyawan. Kebebasan dalam mengatur jadwal kerja dan memutuskan prosedur

apa yang digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan memberikan peluang dalam mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

Pemberian Umpan Balik, hubungan ketergantungan antara dua pihak tersebut dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Wujud ketidakpuasan karyawan biasanya ditunjukkan dengan sikap misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi dan menghindari diri dari sebagian tugas yang dibebankan kepadanya.

2.2.2.6 Kepuasan Kerja Perspektif Islam

Islam sendiri memandang kepuasan kerja bukan dari aspek duniawi saja tetapi aspek ukhrowi juga diperhatikan. Seorang muslim dalam bekerja harus bersikap ikhlas dan meniatkan semua usahanya itu untuk beribadah kepada Allah SWT. Dalam Islam rasa puas juga dikenal dengan rasa syukur. Arwani (2010: 75-76) mengungkapkan rasa syukur adalah berterima kasih atas segala pemberian yang diberikan oleh Allah SWT. Sekecil apapun pemberian yang didapat, mereka akan selalu bersyukur karena mereka yakin bahwa kenikmatan yang disyukuri akan melipat gandakan kenikmatan-kenikmatan seperti pada surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِزْقُكُمْ لَعِينٌ شَكْرُكُمْ لِأَزِيدَنَّكُمْ وَلَعِنٌ كَفْرُكُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ (٧)

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Syaikh Imam Al-Qurtubi menafsirkan *lain syakartum la azidannakum* maksudnya adalah jika mensyukuri nikmat-Ku, niscaya akan Aku tambah. hakikat bersyukur itu adalah pengakuan terhadap nikmat yang telah diberikan Allah SWT kepada kita, dan mempergunakannya di jalan yang Dia ridhai (Al-Qurtubi, 2008: 812-813).

Ayat ini mengungkapkan rahasia hidup berlimpah, bukan hanya berkelimpahan material, melainkan kelimpahan dalam semua aspek kehidupan, termasuk hubungan yang penuh cinta, kesehatan yang kuat, serta kreativitas dan produktivitas yang tinggi (Abdulhameed. 2012:182).

Begitupun dijelaskan dalam Hadist tentang kepuasan kerja (Diana, 2012:203):

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَارٍ كَشَاكِشٍ قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدًا الْمَقْبُرِيَّ
يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ الْكَسْبِ كَسْبُ
يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ

Artinya: “Nabi Muhammad SAW bersabda: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik). (HR. Ahmad).

Dalam riwayat lain yang dijelaskan oleh Al-Qurthubi (16/18)

dalam Munir (2007:110), Nabi Muhammad berkata:

واحرث لدياك كأنك تعيش أبدا، واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا

Artinya: “Bekerjalah untuk kehidupan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya, dan beramallah untuk kehidupan akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam ajaran Islam tidak hanya mementingkan amal ibadah (ritual/*mahdlah*) saja, atau hanya mementingkan amal perbuatan akhirat dengan melupakan kehidupan dunia. Hal ini disampaikan oleh Rasulullah saw agar umatnya tetap menjaga keseimbangan antara ibadah dan bekerja (atau setidaknya ibadahnya tidak sampai mengganggu pekerjaannya, dan sebaliknya) dan antara amal akhirat dan dunia, karena semua memiliki hak yang sama-sama wajib dipenuhi.

2.2.3 Prestasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Cooper (dalam Yusuf, 2015:203) mengungkapkan prestasi kerja adalah “A general term applied to part or all of the conductor activities of an organization over period of time, often with reference to some standart such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or occountability, or the like”. Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Mc. Cormick dan Triffin (1974) *dalam* Sutrisno (2011:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut Vroom 1964 (*dalam* Wijono, 2010:60) juga menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi dimana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan suatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil. Maier *dalam* As'ad (2004:63) kriteria ukuran prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan, dimensi mana yang penting adalah berada antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu “Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi” (Mangkunegara, 2001:67), yaitu:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi *Intelligence Quotient* (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan kepribadian yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jenis-jenis kemampuan tenaga kerja antara lain:
 - a. Kecerdasan.
 - b. Menganalisis.
 - c. Prakarsa.
 - d. Bijaksana.
 - e. Mengambil keputusan.
 - f. Organisasi dan kepemimpinan.
 - g. Pengetahuan tentang pekerjaan.
 - h. Komunikasi.
2. Faktor Motivasi. Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi yang diberikan meingkat maka dapat pula menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja karyawan. Jenis-jenis sikap atau tingkah laku antara lain:
 - a. Rajin.
 - b. Rasional.
 - c. Bertanggungjawab.
 - f. Memiliki semangat bekerja sama.
 - g. Membela kepentingan perusahaan.
 - h. Ingin maju atau berprestasi.

- d. Setia.
- e. Jujur atau dapat dipercaya.
- i. Dapat berdiri sendiri.
- j. Optimis.

Adapun menurut Byar dan Rue *dalam* Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa “ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan”. Faktor individu diantaranya, yaitu:

- a. Usaha (*Effort*). yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*. yaitu sifa-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role task perception*. yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan (Yusuf, 2015:204). Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi seseorang secara periodik (Pangabean, 2002:66).

Menurut Hall (1986) *dalam* Yusuf (2015:210) Penilaian prestasi kerja merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas kerja pegawai dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja pegawai dalam

organisasi. Menurut Sirait (2006:66) penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup:

1. Menetapkan standar kerja.
2. Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi kerja yang sudah baik.

Penilaian prestasi kerja yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan ruhani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul, dan sebagainya. Begitu pula sebaliknya penilaian kerja yang rendah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar (Yusuf, 2015:204).

2.2.3.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (*dalam* Yusuf, 2015:213) terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perbaiki prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan demi perbaikan prestasi kerja.

2. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
5. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpanan proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan keputusan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasi. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kesalahan dalam komponen sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

8. Kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa deskriminasi.
10. Tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi. Dengan penilaian prestasi kerja, maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan

2.2.3.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Rivai (2005:356) mengemukakan ada dua bagian metode penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode penilaian berorientasi masa lalu dilakukan berdasarkan kinerja masa lalu. Keuntungan dari metode ini adalah dapat dijadikan umpan balik (*feed back*) yang dapat mengarahkan usaha untuk peningkatan kinerja.

Ada beberapa metode untuk mengevaluasi kinerja diwaktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimalkan berbagai masalah tertentu yang

dijumpai dalam pendekatan-pendekatan. Dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian ini adalah sebagai berikut:

a. Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Metode ini merupakan metode yang paling tua yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja, dimana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

b. Daftar pertanyaan (*Checklist*)

Penilaian berdasarkan metode ini biasanya menggunakan sejumlah pertanyaan dengan menggunakan bahasa yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

c. Metode dengan Pilihan Terarah

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pertanyaan-pertanyaan deskriptif yang kelihatan mempunyai nilai yang sama.

d. Metode Peristiwa Kritis

Metode ini merupakan pemilihan yang didasarkan pada catatan yang dibuat penilai atas perilaku karyawan yang sangat kritis, seperti sangat baik atau sangat sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan. Berbagai peristiwa dicatat oleh atasan selama penilaian untuk setiap karyawan yang amat berguna dalam memberikan umpan balik karyawan yang bersangkutan.

e. Metode Catatan Prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional, misalnya penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

f. Skala Peringkat Dikaitkan dengan Tingkah Laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale=BARS*)

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu. Deskripsi prestasi kerja, yang baik maupun yang kurang memuaskan, dibuat oleh pekerja sendiri, rekan kerja dan atasan langsung masing-masing.

g. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penilai dalam penilaian mereka. Ahli sumber daya manusia mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

h. Tes dan observasi Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*)

Penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid dan reliabel (dapat dipercaya).

i. Pendekatan Evaluasi Komperatif (*Comperative Evaluation Approach*)

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Tiga metode yang bisa digunakan, dari sekian banyak metode dalam penerapan pendekatan komparatif adalah sebagai berikut:

1) Metode Peringkat

Metode ini berarti bahwa seorang atau beberapa penilai menentukan peringkat bagi sejumlah karyawan, mulai dari yang paling berprestasi hingga kepada yang paling tidak berprestasi.

2) Distribusi Terkendali

Suatu metode penilaian dimana penilai menggolongkan karyawan yang dinilai ke dalam klasifikasi yang berbeda-beda berdasarkan berbagai faktor penting yang berlainan seperti prestasi kerja, ketaatan, disiplin, pengendalian biaya dan lain sebagainya.

3) Metode Alokasi Angka

Metode ini yang terjadi ialah penilai memberi nilai dalam bentuk angka kepada semua karyawan yang dinilai. Karyawan yang mendapat angka tertinggi berarti dipandang sebagai karyawan 'terbaik' dan karyawan yang mendapat angka paling rendah merupakan karyawan yang dinilai paling tidak mampu bekerja.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian kinerja dengan berorientasi ke masa depan terfokus pada kinerja masa mendatang dengan mengevaluasi potensi karyawan atau menetapkan sasaran kinerja di masa mendatang secara bersama-sama antara pimpinan dengan karyawan.

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting

bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

a. Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management by Objective*)

Management by Objective (MBO) yang berarti manajemen berdasarkan sasaran merupakan suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja karyawan secara individu di waktu yang akan datang.

c. Penilaian dengan Psikolog

Penilaian ini lazimnya dengan teknik terdiri atas wawancara, tes psikologi, diskusi-diskusi dengan penyelia-penyelia. Psikolog tersebut membuat suatu tes kecerdasan spiritual dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes tertulis terutama untuk menilai potensi karyawan di masa mendatang.

d. Pusat Penilaian (*Assessment Center*)

Assessment Center adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian

dari penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, pemeriksaan latar belakang, penilaian rekan kerja, diskusi terbuka dan menyimulasikan pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan dan suatu masalah untuk mengetahui kekuatan-kekuatan, kelemahan-kelemahan, dan potensi seseorang.

2.2.3.6 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2002:126) faktor-faktor prestasi kerja yang harus dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi sebagai cepat pekerjaan dapat terselesaikan.
2. Kualitas Kerja. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
3. Kendala. Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.
4. Inisiatif. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan. Kesiediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6. Sikap Pegawai. Perilaku terhadap organisasi kepada atasan dan teman kerja.
7. Kehadiran. Keberadaan karyawan ditempat kerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas Kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas Kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin Kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.2.3.7 Prestasi Kerja Perspektif Islam

Dalam Islam, seseorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga terbaik bagi orang lain karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Diana, 2012:196).

Islam mengukur seorang individu tidak hanya diukur dari niat saja, tetapi juga mempertimbangkan cara yang dilakukan dalam beramal yang sesuai dengan ketentuan hukum dan sunnatullah. Karena sunnatullah mengharuskan bekerja dengan ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) maka hasil akhir dari sebuah pekerjaan juga akan dinilai, di samping dengan menggunakan indikator motif (niat) juga menggunakan indikator ilmu dan *skill* (profesional). Kualitas hasil pekerjaan sudah barang tentu akan mengangkat kualitas orang yang bekerja, baik secara moral maupun material/ekonomis. Dalam Al-Qur'an dijelaskan betapa pentingnya prestasi kerja yaitu terdapat pada Surah An-Najm Ayat 39-41, yaitu (Ridwan, 2007:26):

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (٤٠) ثُمَّ يُجْزَاهُ
الْجِزَاءَ الْأَوْفَى (٤١)

Artinya: "dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (39) Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya) (40) Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna (41)"

Pada ayat diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang didapatkan karyawan atau perusahaan dengan apa yang telah diusahakannya dan prestasi kerja tidak akan tercapai tanpa disertai dengan bekerja yang sungguh-sungguh. Pegawai yang berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik secara berkelanjutan maka secara langsung akan memberikan catatan prestasi kerja yang baik pada dirinya. Individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi

lebih menyukai situasi pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi, umpan balik dan suatu resiko dengan derajat menengah (Diana, 2012:196).

Dalam bekerja seorang mukmin hendaknya mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu kualitas keimanan dan kerja (*Quality*) dan ketepatan atau kecepatan waktu (*Quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*Quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras (Diana, 2012:199).

Menurut Diana (2012:161) hadist prestasi kerja dijelaskan sebagaimana berikut:

حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ عُبيدِ اللَّهِ وَمُحَمَّدُ بْنُ عُبيدٍ قَالَ حَدَّثَنَا عُبيدُ اللَّهِ عَنْ نَافِعٍ عَنْ
ابنِ عُمَرَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْعَبْدُ إِذَا أَحْسَنَ عِبَادَةَ رَبِّهِ تَبَارَكَ
وَتَعَالَى وَنَصَحَ لِسَيِّدِهِ كَانَ لَهُ الْأَجْرُ مَرَّتَيْنِ

Artinya: "Nabi Muhammad SAW bersabda: "Seorang hamba apabila melakukan dengan baik dalam ibadah pada Tuhannya maka akan diberkahi, dan yang menasihati tuannya makan akan diberi pahala dua kali (HR. Ahmad)

Jadi dapat disimpulkan bahwasannya Islam mengukur seorang individu tidak hanya diukur dari niat saja, tetapi juga mempertimbangkan cara yang dilakukan dalam beramal yang sesuai dengan ketentuan hukum dan sunnatullah. Karena sunnatullah mengharuskan bekerja dengan ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) maka hasil akhir dari sebuah pekerjaan juga akan dinilai, di samping dengan menggunakan indikator motif (niat) juga menggunakan indikator ilmu dan *skill* (profesional). Kualitas hasil

pekerjaan sudah barang tentu akan mengangkat kualitas orang yang bekerja, baik secara moral maupun material/ekonomis.

2.2.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Prestasi Kerja

Karyawan mengharapkan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik untuk dapat mendorong motivasi bekerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan tinggi, akan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Wijayanto (2012) yang dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Amorita (2016) mengungkapkan bahwa faktor dari segi kesehatan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena dalam melakukan tugasnya, seorang karyawan harus dalam keadaan sehat baik itu sehat jasmani maupun rohani serta dalam lingkungan kerja yang sehat pula karena tingkat prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh kesehatan dari karyawan, seperti hubungan yang searah yang saling menguntungkan satu sama lain, antara karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja juga terdapat hubungan dengan prestasi kerja adanya kriteria prestasi kerja yang sangat mendukung hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja, dimana sesuai dengan paparan Maier *dalam* As'ad (2004:63) kriteria ukuran prestasi kerja adalah kualitas,

kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan, dimensi mana yang penting adalah berada antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.

Menurut Mc. Cormick dan Triffin (1974) dalam Sutrisno (2011:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Keselamatan dan kesehatan yang baik, akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula, dengan harapan prestasi kerja yang tinggi. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak dijumpai bahwa prestasi kerja karyawan dalam perusahaan masih rendah karena fasilitas ataupun target pencapaian yang harus dipertanggung jawabkan oleh karyawan masih kurang.

2.2.5 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan nilai positif sendiri terhadap karyawannya atau bahkan terhadap perusahaan sendiri. Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai rasa aman, nyaman dan adanya rasa puas dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang memadai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sisna dkk (2014) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatannya. Dan kesehatan kerja terdapat pengaruh

terhadap kepuasan kerja yang dapat ditunjukkan dengan diberikannya fasilitas kesehatan kerja.

Sesuai dengan pernyataan Munandar (2006:350) tentang kepuasan kerja yang dipandang sebagai “hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, suatu misal kondisi fisik, lingkungan kerja dan kepemimpinan”.

As’ad (2004:104) kepuasan kerja juga erat hubungannya dengan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dipahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, karena karyawan merasa akan dilindungi saat berada dalam lingkungan kerja, dari bahaya alat-alat kerja seperti mesin, bahan kimia yang berbahaya dan lain sebagainya.

2.2.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai “hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, 2003:178). Dari pengertian tersebut dapat pula disimpulkan jika karyawan menerima hasil dari pekerjaannya sesuai dengan yang

diharapkannya maka akan diperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang terdapat dalam pekerjaan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Herzberg *dalam* Winardi (2001:88), menemukan kluster-kluster faktor-faktor, terpisah dan khusus, yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja lebih sering dihubungkan dengan prestasi, rekognisi, karakteristik-karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang merupakan salah satu indikator yang perlu dipahami oleh perusahaan atau organisasi demi mewujudkan tujuan yang diinginkan. Prestasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan motivasi. Hal ini diterangkan oleh Siagian (1989:296) “Untuk lebih memperjelas hal kepuasan kerja, contoh lain dapat diberikan. Misalnya, seorang karyawan merasa “puas” bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa karena dengan prestasi luar biasa pun, kesempatan promosi baginya sangat terbatas”.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Anshari (2007) dalam tulisan skripsinya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan variabel yang digunakan adalah pendapatan, pekerjaan, pengawasan, promosi karir, kondisi kerja dan hubungan dalam kelompok kerja. Dari adanya pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan

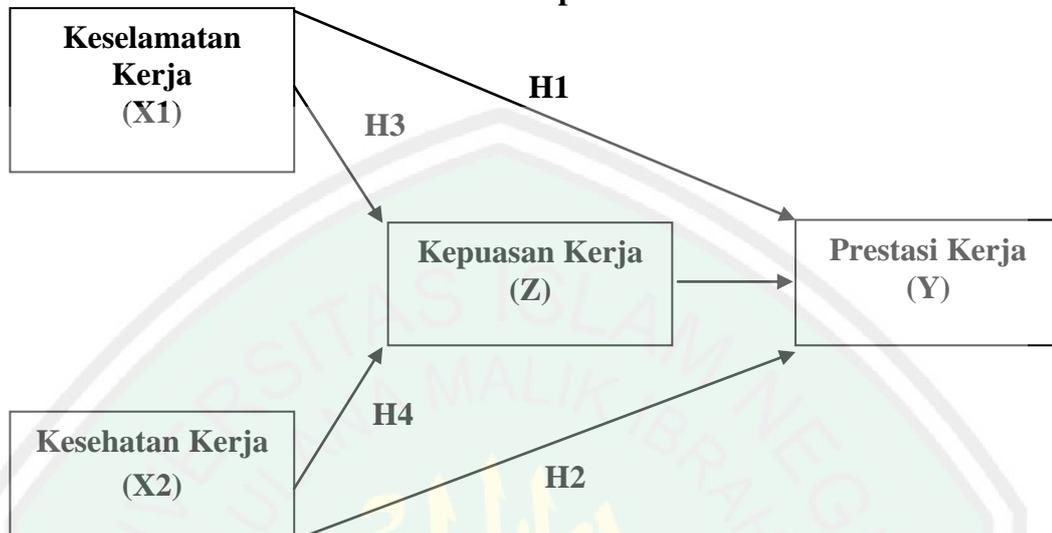
prestasi kerja yang dapat memberikan suatu keberhasilan dalam perusahaan atau organisasi.

2.2.7 Model Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa salah bisa juga betul. Salah atau betul bukan menjadi persoalan yang mendasar tetapi yang paling penting adalah alasan dari pembuktian tersebut (Supriyanto dan Machfudz, 2010:176).

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini meneliti pengaruh langsung penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja dan pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja melalui variabel kepuasan kerja. Model hipotesis adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1
Model Hipotesis



Sumber: Sarwono (2007) dikembangkan oleh peneliti, 2017

Dengan dugaan hipotesis sebagai berikut:

- H1 = Ada pengaruh secara langsung keselamatan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y).
- H2 = Ada pengaruh secara langsung kesehatan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y).
- H3 = Ada pengaruh secara tidak langsung keselamatan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).
- H4 = Ada pengaruh secara tidak langsung kesehatan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya (Arikunto: 2006). Dimana dalam penelitian ini diawali dari landasan teoritis untuk memahami permasalahan atau fenomena yang berkembang. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Supriyanto & Masyhuri (2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang di hipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji sebenarnya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Penelitian ini terdapat empat variabel, yakni variabel bebas (*independent*) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja , variabel terikat (*dependent*) : Prestasi Kerja dan mediasi (*intervening*) : Kepuasan Kerja. Sesuai dengan tujuan penelitian,

yaitu ingin mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di PT. Maju Jaya Gas Ponorogo

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Maju Jaya Gas (Persero) kabupaten Ponorogo di jalan Ir Juanda No 57 Ponorogo. Lokasi ini diambil karena sesuai dengan penelitian penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang dimana PT. Maju Jaya Gas (Persero) secara tidak langsung berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sejumlah individu atau penduduk yang setidaknya memiliki kesamaan sifat (Hadi: 2000). Menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo sebanyak 58 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh

Sugiono (2002), yang mengatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner (Supriyanto dan Maharani: 2013). Sumber primer adalah sumber data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Sumber primer umumnya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut. Namun tidak menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak sumber primer.

Sumber data pada penelitian ini diperoleh langsung dari pihak karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuesioner.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (Supriyanto dan Maharani: 2013) penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat

dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian, sedangkan instrument penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah di olah (Arikunto: 2006). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner: merupakan angket yang disusun terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Supriyanto dan Maharani: 2013)
2. Wawancara: melalui Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung, khususnya di PT. Maju Jaya Gas Ponorogo yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, serta data lainnya untuk memperoleh informasi tambahan.
3. Dokumentasi: dalam penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah pengembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Maharani: 2013).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independent (*Independent variable*) yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel Intervening (*intervening variable*) adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani: 2013)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu variabel tergantung (dependent atau diberi symbol Y), variabel mediator (intervening atau diberi symbol Z) dan variabel bebas (independent atau diberi symbol X). Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel mediator adalah variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung.

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel dependen	: Prestasi Kerja (Y)
Variabel Intervening	: Kepuasan Kerja (Z)
Variabel Independen	: Keselamatan Kerja (X1)

Kesehatan Kerja (X2)

Secara keseluruhan penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keselamatan Kerja	Lingkungan kerja secara fisik	1. Tata letak peralatan kerja	Moenir (1983)
		2. Perlindungan mesin	
		3. Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan	
	Lingkungan sosial psikologis	1. Asuransi tenaga kerja	
		2. Tunjangan kecelakaan kerja	
		3. Suasana kerja dan pekerja	
Kesehatan Kerja	Lingkungan kerja secara medis	1. Kebersihan lingkungan kerja	Manullang (1990)
		2. Suhu/udara/ventilasi ditempat kerja	
	Sarana kesehatan tenaga kerja	1. Penyediaan air bersih	
		2. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi	
	Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	1. Pemberian makanan yang bergizi	
		2. Pelayanan kesehatan tenaga kerja	
Kepuasan Kerja	Kepuasan finansial	1. Besarnya gaji	Heidjrahman dan Husnan (2002)
		2. Jaminan sosial	
	Kepuasan fisik	1. Kondisi peralatan kerja	
		2. Waktu kerja dan waktu istirahat	
	Kepuasan sosial	1. Rekan kerja dalam bekerja	
		2. Hubungan atasan kepada bawahan	
	Kepuasan psikologis	1. Ketentraman dalam bekerja	
		2. Pengakuan tentang hasil kerja	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Prestasi Kerja	Kualitas kerja	1. Ketepatan kerja	Nasution (2000)
		2. Keterampilan kerja	
		3. Ketelitian kerja	
	Kuantitas kerja	1. Kecepatan kerja	
		2. Ketetapan waktu	
	Disiplin kerja	1. Mengikuti intruksi atasan	
		2. Ketaatan waktu kehadiran	
	Inisiatif	1. Aktif atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Kerjasama	1. Kemampuan kerjasama	
		2. Bantuan kepada karyawan lain	

Sumber :Data diolah Peneliti.

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian ini memiliki satu variabel dependen, dua variabel independen dan satu variabel sebagai variabel intervening. Jadi analisis untuk menguji penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi merupakan teknik dalam statistik untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program *Path Analysis*.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Hadi (Supriyanto dan Maharani, 2013: 47-48) validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen yang valid berarti instrument mampu mengukur

tentang apa yang diukur. Besar tidaknya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan menggunakan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:49).

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

Keterangan:

N= banyak sampel
 X= skor item X
 Y=skor total item X
 r= koefisien korelasi

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$.

3.7.2 Uji Realibilitas

Arikunto (Supriyanto dan Maharani, 2013:49) menyatakan bahwa realibilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji realibilitas ini menggunakan rumus

Alpha Cronbach:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

r = koefisien realibilitas
 k = jumlah pertanyaan

σ_b^2 = varian butir pertanyaan

σ_t^2 = varian skor tes

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya \geq 0,6.

3.7.3 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut (Santoso: 2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu:

- Jika nilai signifikansi $>$ alpha (α) distribusi adalah normal
- Jika nilai signifikansi $<$ alpha (α) distribusi adalah tidak normal.

3.7.4 Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier anatar variabel dependen dan variabel independen (Ridwan & Kuncoro: 2013).

3.7.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mempengaruhi pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto dan Maharani: 2013).

Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang

telah diset dalam angka baku (*Z*-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan *software* SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikan F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto dan Mahrani: 2013)

Menurut Solimun (*dalam* Supriyanto dan Maharani: 2013) tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam arah panah yaitu:

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja).
- b. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) melalui variabel intervening (Kepuasan Kerja).

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).

- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
 - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d. *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
 - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Pemeriksaan validitas model
- Shahih atau tidaknya model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory trimming*.
4. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:
- a) Dengan memperhatikan hasil validasi model
 - b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan ini adalah perusahaan dealer produk Pertamina untuk elpiji dan olie. Pada awalnya adalah perusahaan kecil dan merupakan perusahaan keluarga yang sarana dan prasarana pada saat awal berdirinya sangat minim, kurang dan sangat terbatas, hanya mempunyai bangunan kecil dan alat transportasi hanya satu mengantarkan produk tersebut. Namun perusahaan yang didirikan pada tanggal 18 Februari 2010 ini mengalami peningkatan yang sangat besar karena kebutuhan masyarakat selaku konsumen akan kebutuhan gas elpiji, dan masyarakat yang lambat laun meninggalkan kompor dan beralih kepada kompor gas.

Seiring berjalannya waktu serta penghapusan subsidi minyak tanah dan beralih ke tabung gas elpiji 3 kg. PT. Maju Jaya Gas resmi berganti nama dari CV (Comanditaire Venootschap) menjadi Perseroan Terbatas pada tahun 2017. PT. Maju Jaya Gas beralamatkan di Ir. Juanda No. 50 Ponorogo. Selain memasarkan gas elpiji dan minyak pelumas produk Pertamina, perusahaan ini juga memasarkan produk kompor elpiji dan perlengkapannya, water heater elpiji, rice cooker elpiji, serta reparasi kompor dan pemasangan instalasi gas merupakan produk-produk yang dipasarkan. Perusahaan mempunyai komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Maju Jaya Gas Ponorogo

a. Visi PT. Maju Jaya Gas

Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat serta mampu meningkatkan kesenjangan sosial pegawai dan masyarakat umum.

b. Misi PT. Maju Jaya Gas

1. Meningkatkan keuntungan
2. Meningkatkan pelayanan
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas
4. Memenuhi kesejahteraan yang layak bagi pegawai
5. Meningkatkan SDM yang berkualitas.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Maju Jaya Gas Ponorogo

Tujuan organisasi akan tercapai apabila sekelompok orang didalamnya melakukan suatu kerjasama, itu hanya terjadi apabila ada hubungan antara orang yang satu dengan yang lain didasarkan atas hak, kewajiban atau tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan. Untuk itu perlu dibuat suatu bagan yang menggambarkan tentang hubungan tersebut termasuk hubungan masing-masing kegiatan atau fungsi, bagan yang dimaksud adalah struktur organisasi.

1. Direktur : Eko Agus Muryanto
2. Bagian administrasi dan keuangan : Ratih Widyastutik
3. Seksi pembukuan dan keuangan : Elli Hidayati
4. Bagian hubungan langganan : Lia Mahestina

- 5. Pemasaran humas :Sarni Utomo
- 6. Unit pelayanan : Ferry Ardiansyah
- 7. Bagian teknik : Sunarto
- 8. Seksi distribusi :Taufik Helman Setiawan
- 9. Seksi perencanaan : Eko Sudarsono

4.1.4 Uraian tugas pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo

Dilihat dari struktur organisasi tersebut, maka dapat dilihat wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing posisi tersebut. Berikut ini tugas dan tanggung jawab di PT. Maju Jaya Gas Ponorogo.

a. Direktur

Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo, merencanakan dan menyusun program kerja perusahaan 5 tahunan, membina pegawai serta mengawasi jalannya proses transaksi Pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo

b. Bagian administrasi dan Keuangan

Bagian administrasi dan keuangan dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada direktur, mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi dan keuangan berdasarkan rencana kerja dengan anggaran PT. Maju Jaya Gas Ponorogo yang telah ditetapkan.

c. Seksi pembukuan dan keuangan

Bagian seksi pembukuan dan keuangan mempunyai tugas untuk mengkoordinir dan mengendalikan pembukuan atas transaksi keuangan,

menyusun laporan harta perusahaan, membantu merumuskan anggaran perusahaan, mengumpulkan dan menganalisa unsure biaya pokok pendistribusian Tabung Gas LPG 3 Kg

d. Bagian teknik

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan penyediaan tabung gas LPG 3 Kg kepada pelanggan yang memenuhi standar kualitas secara berkesinambungan. Bagian ini mempunyai fungsi sebagai :

- a. Pengendali kegiatan perencanaan teknik.
- b. Pengendalian di bidang pendistribusian.

e. Seksi pemasaran dan humas

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pemasaran kepelanggan, dan peningkatan kepuasan pelanggan. Seksi pemasaran dan humas ini mempunyai fungsi sebagai :

- a. Pelaksana kegiatan pemasaran Pelanggan baru.
- b. Pelaksana kegiatan sosialisasi Pendistribusian wilayah baru.
- c. Pengecek kondisi Tabung yang sampai ke pelanggan.

f. Seksi distribusi

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan yang berhubungan dengan kelancaran pendistribusian Tabung LPG 3 Kg, mulai dari pengisian

Tabung dan distribusi sampai kepada pelanggan. Seksi distribusi mempunyai fungsi sebagai :

- a. Pelaksana kegiatan pendistribusian Tabung LPG 3 Kg..

b. Pengumpulan data konsumsi penggunaan Tabung Perhari.

g. Unit pelayanan

Dipimpin oleh Seorang Kepala Unit dan berkedudukan sama dengan kepala seksi atau kepala sub seksi atau kepala sub bagian atau kepala sub bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur perusahaan. Tugas pokoknya :

- a. Membantu Direktur dibidang tugasnya.
- b. Mengendalikan segala kegiatan administrasi dari teknik.
- c. Mengatur, mengendalikan dan melaksanakan administrasi umum dan mengatur fungsi pelayanan.
- d. Melaksanakan perbaikan dan perawatan kendaraan, bangunan, gedung, peran kantor dan sarana lainnya yang ada di Unit.

h. Seksi perencanaan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian dan pengembangan, perencanaan pemasaran, transmisi, distribusi. Seksi perencanaan mempunyai

fungsi sebagai :

- a. Perencanaan perluasan jaringan pendistribusian.
- b. Perencanaan pengembangan fasilitas kerja.
- c. Penyelenggaraan kegiatan penelitian dan pengembangan.

i. Bagian hubungan langganan

Bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada direktur, serta mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan layanan informasi,

pengaduan pelanggan dan pemasaran.. Sub bagian pelanggan mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan dan penanganan pengaduan langganan.
- b. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan atau pengawasan pelanggan serta sosialisasi tentang peraturan pelayanan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Karakteristik individu merupakan data penting yang dicermati terlebih dahulu karena faktor yang mudah didefinisikan dan mudah didapatkan begitu juga obyektifitasnya.

Responden dari penelitian ini adalah pegawai PT. Maju Jaya Gas, dengan Jumlah 58 orang pegawai. Data ini didapat dari penarikan kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden. Dari kuesioner yang telah dibagikan diketahui beberapa gambaran karakteristik responden sebagai berikut :

Penelitian ini dilakukan di PT. Maju Jaya Gas dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Untuk keperluan data tersebut, maka telah disebar 58 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis. Dari hasil kuesioner tersebut dapat ditarik gambaran mengenai identitas responden yang diteliti.

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	<21 tahun	1	1.7%
2	21 – 25 tahun	11	19.0%
3	26 – 30 tahun	16	27.6%
4	31 – 35 tahun	13	22.4%
5	36– 40 tahun	17	29.3%
Jumlah		58	100.0%

Sumber: data diolah 2017

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berusia <21 tahun berjumlah 1 responden (1.7%), 11 responden (19.0%) berusia 21-25 tahun, 16 responden (27.6%) berusia 26-30 tahun, 13 responden (22.4%) berusia 31-35 tahun, dan 17 responden (29.3%) berusia 36-40 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia pegawai adalah 36-40 tahun dengan prosentase 29.3%.

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Responden
1	Laki-laki	57	98.3%
2	Perempuan	1	1.7%
Jumlah		58	100%

Sumber: data diolah 2017

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 responden (98.3%), dan 1 responden (1.7%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 57 dengan responden (98.3%).

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTP	17	29.3%
2	SLTA	32	55.2%
3	Diploma	2	3.4%
4	S1	7	21.1%
Jumlah		58	100.0%

Sumber: data diolah 2017

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa responden sebanyak 58, pendidikan tingkat SLTP sebanyak 17 (29.3%) responden, tingkat SLTA sebanyak 32 (55.2%) responden, tingkat Diploma sebanyak 2 (3.4%) responden, dan sisanya sebanyak 7 (12.1%) responden berpendidikan S1. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan pegawai adalah SLTA 32 orang dengan persentase 55.2%.

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Presentase
1	Administrasi	17	29.3%
2	Distributor	32	55.2%
3	Keuangan	2	3.4%
Jumlah		58	100.0%

Sumber: data diolah 2017

Derdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berada pada jabatan distributor sebanyak 32 orang atau 55.2% responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yaitu lebih dominan pada jabatan distributor karena PT. Maju Jaya Gas merupakan perusahaan yang memang lebih banyak membutuhkan distributor.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel pengembangan karir (X), Kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar inteprestasi skor yang ditunjukkan pada tabel 4.5 (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

Tabel 4. 5 Kriteria Inteprestasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 - 1.80	Sangat Rendah/ sangat tidak setuju
2	1.81 - 2.60	Rendah/ tidak setuju
3	2.61 - 3.40	Cukup tinggi/ ragu-ragu
4	3.41 - 4.20	Tinggi/ setuju
5	4.21 - 5.00	Sangat tinggi/ sangat setuju

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2007)

a. Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Variabel keselamatan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap enam item keselamatan kerja yaitu Tata letak peralatan kerja (X1.1), Perlindungan mesin (X1.2), Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan (X1.3), Asuransi tenaga kerja (X1.4), Tunjangan kecelakaan kerja (X1.5), dan Suasana kerja dan pekerja (X1.6). Persepsi responden terhadap keselamatan kerja disajikan dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Keselamatan Kerja (X1)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	-	-	5	8.6%	48	82.8%	5	8.6%	58	100%	4,00
X1.2	-	-	-	-	10	17.2%	45	77.6%	3	5.2%	58	100%	3,88
X1.3	-	-	-	-	19	32.8%	34	58.6%	5	8.6%	58	100%	3,76
X1.4	-	-	6	10.3%	9	15.5%	41	70.7%	2	3.4%	58	100%	3,67
X1.5	-	-	1	1.7%	16	27.6%	39	67.2%	2	3.4%	58	100%	3,72
X1.6	-	-	8	13.8%	20	34.5%	22	37.9%	8	13.8%	58	100%	3,52
Rata-rata Total												3,76	
Kesimpulan												Baik	

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dari 58 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel keselamatan kerja dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,76. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pertanyaan tata

letak peralatan kerja (X1.1) dengan total skor rata-rata 4,00%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 82.8%, sebanyak 5 orang atau 8.6% menjawab sangat setuju, 5 orang atau 8.6% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu perlindungan mesin (X1.2) dengan total skor rata-rata 3,88%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 77.6%, 10 orang atau 17.2% menjawab netral, sebanyak 3 orang atau 5.2% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan (X1.3) dengan total skor rata-rata 3,76% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 58.6%, sebanyak 19 orang atau 32.8% menjawab netral, sebanyak 5 orang atau 8.6% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Petanyaan berikutnya yaitu asuransi tenaga kerja (X1.4) dengan total skor rata-rata 3,67%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 70.7%, sebanyak 9 orang atau 15.5% menjawab netral, sebanyak 6 orang atau 10.3% menjawab tidak setuju, sebanyak 2 orang atau 3.4% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu tunjangan kecelakaan kerja (X1.5) dengan total skor rata-rata 3,72%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 67.2%, sebanyak 16 orang atau 27.6% menjawab netral, sebanyak 2 orang atau 3.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 1

orang atau 1.7% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu suasana kerja dan pekerja (X1.6) dengan total skor rata-rata 3,52%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 37.9%, sebanyak 20 orang atau 34.5% menjawab netral, sebanyak 8 orang atau 13.8% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 13.8% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

b. Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Variabel kesehatan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap enam item kesehatan kerja yaitu Kebersihan lingkungan kerja (X2.1), Suhu/udara/ventilasi ditempat kerja (X2.2), Penyediaan air bersih (X2.3), Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi (X2.4), Pemberian makanan yang bergizi (X2.5), dan Pelayanan kesehatan tenaga kerja (X2.6). Persepsi responden terhadap kesehatan kerja disajikan dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kesehatan Kerja (X2)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	-	-	1	1.7%	10	17.2%	43	74.1%	4	6.9%	58	100%	3,86
X2.2	-	-	1	1.7%	9	15.5%	43	74.1%	5	8.6%	58	100%	3,90
X2.3	-	-	-	-	14	24.1%	37	63.8%	7	12.1%	58	100%	3,88
X2.4	-	-	2	3.4%	15	25.9%	36	62.1%	5	8.6%	58	100%	3,76
X2.5	-	-	1	1.7%	21	36.2%	33	56.9%	3	5.2%	58	100%	3,66
X2.6	-	-	3	5.2%	13	22.4%	36	62.1%	6	10.3%	58	100%	3,78
Rata-rata Total												3,81	
Kesimpulan												Baik	

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dari 58 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kesehatan kerja dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,81. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan

indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pertanyaan kebersihan lingkungan kerja (X2.1) dengan total skor rata-rata 3,86%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 74.1%, sebanyak 10 orang atau 17.2% menjawab netral, sebanyak 4 orang atau 6.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu suhu/udara/ventilasi ditempat kerja (X2.2) dengan total skor rata-rata 3,90%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 74.1%, 9 orang atau 15.5% menjawab netral, sebanyak 5 orang atau 8.6% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 1.7% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu penyediaan air bersih (X2.3) dengan total skor rata-rata 3,88% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 63.8%, sebanyak 14 orang atau 24.1% menjawab netral, sebanyak 7 orang atau 12.1% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan berikutnya yaitu sarana olahraga dan kesempatan rekreasi (X2.4) dengan total skor rata-rata 3,76%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 62.1%, sebanyak 15 orang atau 25.9% menjawab netral, sebanyak 5 orang atau 8.6% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang atau 3.4% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu jenjang pendidikan (X2.5) dengan total skor rata-rata 3,66%, mayoritas responden

menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 56.9%, sebanyak 21 orang atau 36.2% menjawab netral, sebanyak 3 orang atau 5.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 1.7% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja (X2.6) dengan total skor rata-rata 3,78%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 62.1%, sebanyak 13 orang atau 22.4% menjawab netral, sebanyak 6 orang atau 10.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang atau 5.2% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui persepsi responden terhadap enam item kepuasan kerja yaitu Besarnya gaji (Z1.1), Jaminan sosial (Z1.2), Kondisi peralatan kerja (Z1.3), Waktu kerja dan waktu istirahat (Z1.4), Rekan kerja dalam bekerja (Z1.5), Hubungan atasan kepada bawahan (Z1.6), Ketentraman dalam bekerja (Z1.7), dan Pengakuan tentang hasil kerja (Z1.8). Persepsi responden terhadap Kepuasan Kerja disajikan dalam Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	-	-	-	-	8	13.8%	22	37.9%	28	48.3%	58	100%	4,34
Z1.2	-	-	-	-	8	13.8%	39	67.2%	11	19.0%	58	100%	4,05
Z1.3	-	-	-	-	10	17.2%	44	75.9%	4	6.9%	58	100%	3,90
Z1.4	-	-	-	-	12	20.7%	38	65.5%	8	13.8%	58	100%	3,93
Z1.5	-	-	1	1.7%	14	24.1%	37	63.8%	6	10.3%	58	100%	3,83
Z1.6	-	-	2	3.4%	15	25.9%	37	63.8 %	4	6.9%	58	100%	3,74
Z1.7	-	-	1	1.7%	11	19.0%	40	69.0%	6	10.3%	58	100%	3,88
Z1.8	-	-	15	25.9%	7	12.1%	27	46.6%	9	15.5%	58	100%	3,52
Rata-rata Total													3,89
Kesimpulan													Baik

Sumber: data diolah 2017

Dari tabel 4.8 diatas, dari 58 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan sangat setuju oleh responden dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,89%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: besarnya gaji (Z1.1) dengan total skor rata-rata 4,34% mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 48.3%, sebanyak 22 orang atau 37.9% menjawab setuju, sebanyak 8 orang atau 13.8% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu jaminan sosial (Z1.2) dengan total skor rata-rata 4,05%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 67.2%, sebanyak 11 orang 19.0% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 13.8% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu kondisi peralatan kerja (Z1.3) dengan total skor rata-rata 3,90%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 75.9%, sebanyak 10 orang atau 17.2% menjawab netral, sebanyak 4 orang 6.9% menjawab sangat setuju, dan tidak

ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu waktu kerja dan waktu istirahat (Z1.4) dengan total skor rata-rata 3,93%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 65.5%, sebanyak 12 orang atau 20.7% menjawab netral, sebanyak 8 orang 13.8% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan selanjutnya yaitu rekan kerja dalam bekerja (Z1.5) dengan total skor rata-rata 3,83%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 63.8%, sebanyak 14 orang atau 24.1% menjawab netral, sebanyak 6 orang atau 10.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 1.7% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu hubungan atasan kepada bawahan (Z1.6) dengan total skor rata-rata 3,74%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 63.8%, sebanyak 15 orang atau 25.9% menjawab netral, sebanyak 4 orang 6.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang 3.4% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu ketentraman dalam bekerja (Z1.7) dengan total skor rata-rata 3,88%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 69.0%, sebanyak 11 orang atau 19.0% menjawab netral, sebanyak 6 orang 10.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang 1.7% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu pengakuan tentang hasil kerja (Z1.8) dengan total skor rata-rata 3,52%, mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 27 orang atau 46.6%, sebanyak 15 orang 25.9% menjawab tidak setuju, sebanyak 9 orang 15.5% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 12.1% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

d. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja diukur melalui persepsi responden terhadap sepuluh item prestasi kerja yaitu Ketepatan kerja (Y1.1), Keterampilan kerja (Y1.2), Ketelitian kerja (Y1.3), Kecepatan kerja (Y1.4), Ketetapan waktu (Y1.5), Mengikuti intruksi atasan (Y1.6), Ketaatan waktu kehadiran (Y1.7), Aktif atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.8), Kemampuan kerjasama (Y1.9), dan Bantuan kepada karyawan lain (Y1.10). Persepsi responden terhadap prestasi kerja disajikan dalam Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	-	-	-	-	9	15.5%	43	74.1%	6	10.3%	58	100%	3,95
Y1.2	-	-	-	-	6	10.3%	49	84.5%	3	5.2%	58	100%	3,95
Y1.3	-	-	-	-	11	19.0%	37	63.8%	10	17.2%	58	100%	3,98
Y1.4	-	-	1	1.7%	10	17.2%	34	58.6%	13	22.4%	58	100%	4,02
Y1.5	-	-	1	1.7%	9	15.5%	38	65.5%	10	17.2%	58	100%	3,98
Y1.6	-	-	4	6.9%	13	22.4%	28	48.3%	13	22.4%	58	100%	3,86
Y1.7	-	-	1	1.7%	7	12.1%	35	60.3%	15	25.9%	58	100%	4,10
Y1.8	-	-	-	-	10	17.2%	39	67.2%	9	15.5%	58	100%	3,98
Y1.9	-	-	-	-	7	12.1%	48	82.8%	3	5.2%	58	100%	3,93
Y1.10	-	-	-	-	7	12.1%	32	55.2%	19	32.8%	58	100%	4,21
Rata-rata Total												3,99	
Kesimpulan												Baik	

Sumber: data diolah 2017

Dari tabel 4.9 diatas, dari 48 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel prestasi kerja dipersepsikan baik oleh responden dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,99%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden

berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: ketepatan kerja (Y1.1) dengan total skor rata-rata 3,95%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 74.1%, sebanyak 9 orang atau 15.5% menjawab netral, sebanyak 6 orang 10.3% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan selanjutnya yaitu keterampilan kerja (Y1.2) dengan total skor rata-rata 3,95%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 84.5%, sebanyak 6 orang atau 10.3% menjawab netral, sebanyak 3 orang 5.2% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu ketelitian kerja (Y1.3) dengan total skor rata-rata 3,98%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 63.8%, sebanyak 11 orang atau 19.0% menjawab netral, sebanyak 10 orang 17.2% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu kecepatan kerja (Y1.4) dengan total skor rata-rata 4,02% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 58.6%, sebanyak 13 orang 22.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang 17.2% menjawab netral, sebanyak 1 orang 1.7% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu ketetapan waktu (Y1.5) dengan total skor rata-rata 3,98%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 65.5%, sebanyak 10 orang 17.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang atau

15.5% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 1.7% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan berikutnya yaitu mengikuti intruksi atasan (Y1.6) dengan total skor rata-rata 3,86%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 48.3%, sebanyak 13 orang 22.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang atau 22.4% menjawab netral, sebanyak 4 orang atau 6.9% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu ketaatan waktu kehadiran (Y1.7) dengan total skor rata-rata 4,10%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 60.3%, sebanyak 15 orang atau 25.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 12.1% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu aktif atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.8) dengan total skor rata-rata 3,98%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 67.2%, sebanyak 10 orang atau 17.2% menjawab netral, sebanyak 9 orang atau 15.5% menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu kemampuan kerjasama (Y1.9) dengan total skor rata-rata 3,93%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 82.8%, sebanyak 7 orang atau 12.1% menjawab netral, sebanyak 3 orang atau 5.2% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu bantuan kepada karyawan lain (Y1.10) dengan

total skor rata-rata 4,21%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 55.2%, sebanyak 19 orang 32.8% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 12.1% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.3 Uji Instrumen Data

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (*dalam* Sani & Maharani, 2013) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan Reliabilitas.

4.3.1 Uji Validitas

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% sebagai nilai kritisnya. Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Menurut Masrun *dalam* Supriyanto dan Maharani (2013:124), item yang mempunyai korelasi positif dengan criteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Jika nilai r lebih besar dari ≥ 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Untuk menghitung valid atau tidaknya instrumen penelitian

masing-masing item pertanyaan, peneliti menggunakan *SPSS 16.0 for windows*.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	X1.1	0,648	0,000	Valid
	X1.2	0,586	0,000	Valid
	X1.3	0,573	0,000	Valid
	X1.4	0,716	0,000	Valid
	X1.5	0,622	0,000	Valid
	X1.6	0,647	0,000	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0,606	0,000	Valid
	X2.2	0,575	0,000	Valid
	X2.3	0,623	0,000	Valid
	X2.4	0,596	0,000	Valid
	X2.5	0,555	0,000	Valid
	X2.6	0,737	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Y1.1	0,756	0,005	Valid
	Y1.2	0,522	0,000	Valid
	Y1.3	0,511	0,000	Valid
	Y1.4	0,503	0,000	Valid
	Y1.5	0,520	0,000	Valid
	Y1.6	0,554	0,000	Valid
	Y1.7	0,607	0,000	Valid
	Y1.8	0,672	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Z1.1	0,530	0,011	Valid
	Z1.2	0,499	0,004	Valid
	Z1.3	0,633	0,000	Valid
	Z1.4	0,638	0,000	Valid
	Z1.5	0,605	0,000	Valid
	Z1.6	0,755	0,000	Valid
	Z1.7	0,511	0,000	Valid
	Z1.8	0,521	0,000	Valid
	Z1.9	0,512	0,000	Valid
	Z1.10	0,609	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan data tabel di atas yang merupakan ringkasan instrumen penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari variabel X1, X2, Y dan Z dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

(0,30). Sehingga butir atau item yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Syarat data *reliable* adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,672	0,60	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,673	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,783	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$, dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Persamaan Struktural	Kolmogorov-Smirnov Z	Nilai sig.	Keterangan
X1, X2 \rightarrow Y	0,508	0,959	Berdistribusi Normal
X1, X2 dan Y \rightarrow Z	0,573	0,898	Berdistribusi Normal

Sumber: data diolah 2017

Dari uji Kolmogorov-Smirnov pada SPSS variabel X1 dan X2 terhadap Y diperoleh nilai $0,508 > 0,05$ dan variabel X1, X2 dan Y terhadap Z diperoleh nilai $0,573 > 0,05$ yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X1 ke Z	0,000	Linier
X2 ke Z	0,000	Linier
X1 ke Y	0,000	Linier
X2 ke Y	0,000	Linier
Z ke Y	0,000	Linier

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa semua model pada penelitian ini linier, karena semua nilai sig $< 0,05$.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2)

Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

1. Hasil Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X) terhadap prestasi kerja secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Perhitungan *statistic* dalam analisis jalur menggunakan regresi yang

digunakan sebagai alat bantu dengan program *SPSS for windows* versi 16.0. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		Beta			
1	X1	0,436	3,994	0,000	Signifikan
	X2	0,486	4,450	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: Z n : 58 R Square : 0,765 F _{hitung} : 89,696 Sig. F _{hitung} : 0,000					

Sumber: Data primer, diolah 2017

Dari hasil analisis tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

$$Z = 0,436 X1 + 0,486 X2$$

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,436. Sedangkan nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,486.

2. Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan independen, tapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar, yaitu adanya bias terhadap jumlah independen yang dimasukkan ke dalam model, maka dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R²* berkisar antara 0 sampai 1. jika nilai *adjusted R²* semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam

menjelaskan model tersebut (Ghozali, 2011). Dimana koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. *Adjusted R²* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD : \sqrt{1 - R^2}$$

$$KD : \sqrt{1 - 0,765}$$

$$KD : \sqrt{0,235}$$

$$KD : 0,485 = 48,5\%$$

Besarnya angka *adjusted R²* adalah 0,485 atau 48,5%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh langsung digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$, maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel keselamatan kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,995 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,995 <$

2,017) atau signifikansi $t > 0,05$ ($0,000 > 0,05$), maka variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikansi terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

- Uji t terhadap variabel kesehatan kerja (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 4,450 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,450 > 2,017$), maka variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

4.5.2 Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan model regresi mengenai pengaruh variabel independen (Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi kerja). Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Model		Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
		Beta			
1	X1	0,194	2,310	0,025	Signifikan
	X2	0,267	3,104	0,003	Signifikan
	Z	0,539	5,906	0,000	Signifikan
Dependent Variabel : Y n : 58 R Square : 0,895 F _{hitung} : 152,775 Sig. F _{hitung} : 0,000					

Sumber: Data primer, diolah 2017

Dari hasil analisis tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel prestasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,194 X1 + 0,267 X2 + 0,539 Z$$

Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,194. Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel kesehatan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,267. Sedangkan nilai kontribusi *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,539.

2. Koefisien Determinasi

Adjusted R² dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD : \sqrt{1 - R^2}$$

$$KD : \sqrt{1 - 0,895}$$

$$KD : \sqrt{0,105}$$

$$KD : 0,324 = 32,4\%$$

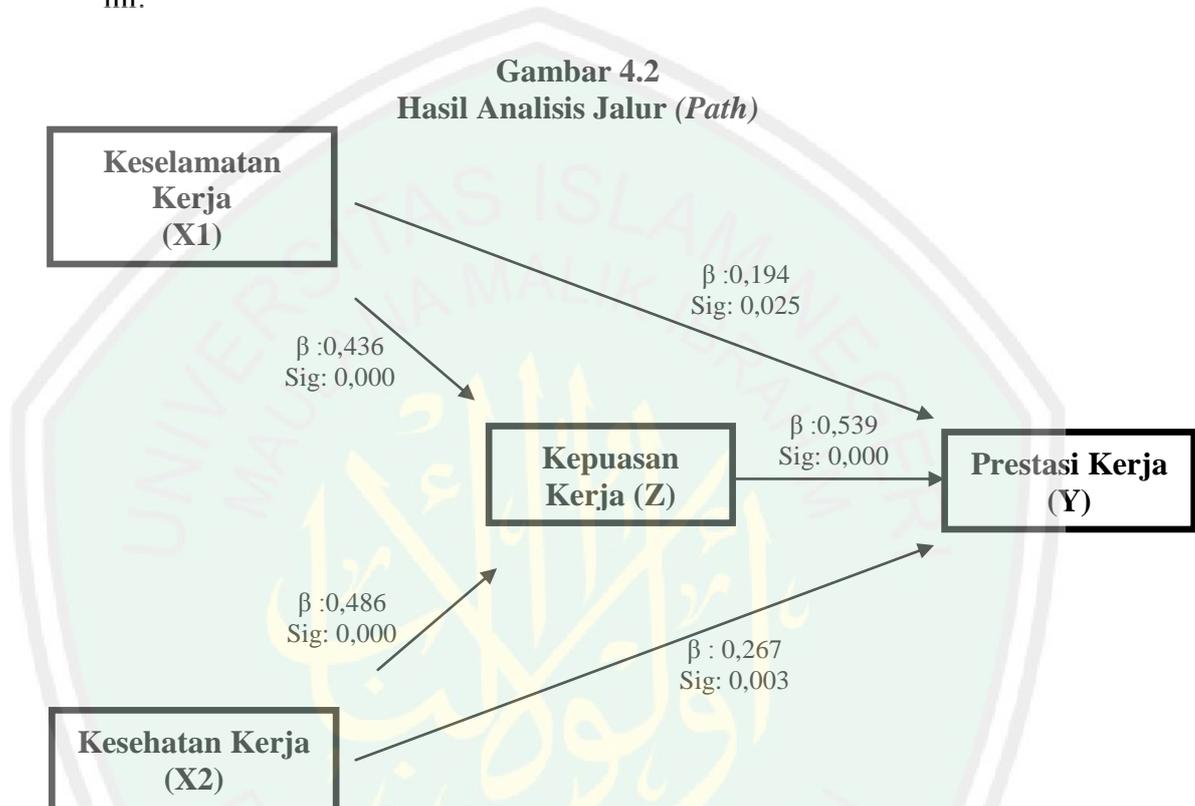
Besarnya angka *adjusted R²* adalah 0,324 atau 32,4%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) sebesar 32,4%, sedangkan sisanya sebesar 67,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk pengujian masing-masing variabel diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel keselamatan kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,310 dengan signifikansi 0,025. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,310 > 2,017$) atau signifikansi $t > 0,05$ ($0,025 > 0,05$), maka variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).
2. Uji t terhadap variabel kesehatan kerja (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,104 dengan signifikansi 0,003. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,163 >$
3. $2,017$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
4. Uji t terhadap variabel kepuasan kerja (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,906 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,448 < 2,017$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

4.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:



Sumber: Sarwono (2007) dikembangkan oleh peneliti, 2017

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Begitu juga dengan variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini bisa dilihat dari besarnya koefisien beta pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,194 dengan signifikansi $0,025 < 0,05$. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,267 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Kemudian besarnya pengaruh langsung kesehatan

kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,539. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta 0,486 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan untuk jalur kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh dengan nilai koefisien beta 0,539 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka terdapat pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja antara kesehatan kerja terhadap prestasi kerja.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja, hal ini didasari dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 3,995 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,995 < 2,017$) atau signifikansi $t > 0,05$ ($0,000 > 0,05$), sedangkan nilai koefisien beta menunjukkan sebesar 0,194, yang mana dari perhitungan tersebut menunjukkan penerapan keselamatan kerja berupa item pertanyaan dari indikator lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara psikologis memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo.

Hasil penelitian menunjukkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang berupa lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara psikologis oleh PT. Maju Jaya Gas Ponorogo terhadap karyawan dapat

menimbulkan prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada item pertanyaan asuransi tenaga kerja (X1.4) dengan jawaban responden dengan nilai rata-rata terkecil yaitu 3,67% dengan jawaban mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 70.7%, sebanyak 9 orang atau 15.5% menjawab netral, sebanyak 6 orang atau 10.3% menjawab tidak setuju, sebanyak 2 orang atau 3.4% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa asuransi tenaga kerja yang ada dapat dikatakan baik. Begitu juga dengan item pertanyaan tunjangan kecelakaan kerja (X1.5) dengan jawaban responden dengan nilai rata-rata yaitu 3,72% dengan jawaban mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 67.2%, sebanyak 16 orang atau 27.6% menjawab netral, sebanyak 2 orang atau 3.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 1.7% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. Maju Jaya Gas Ponorogo dapat dikatakan sudah cukup baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Byar dan Rue dalam Sutrisno (2012:151) yang menyatakan bahwa “ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan”. Adapun faktor lingkungan kerja dalam perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja seperti, kondisi fisik karyawan, peralatan yang ada, material yang digunakan, waktu yang ditempuh,

pendidikan karyawan, *supervisor*, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan pada karyawan.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang di kembangkan oleh Maier dalam As'ad (2004:61) yang menyatakan bahwa kriteria ukuran prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan, dimensi mana yang penting adalah berada antara pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lainnya.

Hasil penelitian ini, bertentangan dari penelitian yang dilakukan oleh Katsuro, dkk (2010) dengan tema "*Impact of Occupational Health and Safety On Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry*" yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas kerja dan prestasi kerja.

4.6.2 Pengaruh Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja didapatkan t_{hitung} sebesar 3,104 dengan signifikansi 0,003. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,163 > 2,017$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,003 < 0,05$), sedangkan nilai koefisien beta sebesar 0,267, yang mana dari perhitungan tersebut menunjukkan keselamatan kerja berupa item pertanyaan dari indikator lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo.

Hasil penelitian menunjukkan kesehatan kerja yang berupa lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, maupun pemeliharaan kesehatan tenaga kerja PT. Maju Jaya Gas Ponorogo terhadap karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo dapat menimbulkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya fasilitas kesehatan seperti kebersihan lingkungan kerja, suhu/udara/ventilasi tenaga kerja, penyediaan air bersih, sarana olahraga dan rekreasi, pemberian makanan yang bergizi dan pelayanan kesehatan tenaga kerja, karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo dapat meningkatkan prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dengan hasil produksi yang sesuai dengan jumlah target yang diberikan dan jawaban.

Penelitian ini mendukung teori yang di kembangkan oleh Maier *dalam* As'ad (2004:63) yang menyatakan bahwa kriteria ukuran prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan, dimensi mana yang penting adalah berada antara pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lainnya. Penelitian ini juga mendukung teori yang dikembangkan oleh Manullang (2001:89) yang berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja dengan optimal.

Selain itu, penemuan dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Wijayanto tentang "*Pengaruh Keselamatan dan*

Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kesehatan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

4.6.3 Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini pengujian beberapa variabel yang menjadi suatu dorongan untuk menimbulkan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y), diantaranya penerapan keselamatan kerja (X1) serta timbulnya rasa kepuasan kerja (Z) karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo.

Pembahasan mengenai pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,994 > t_{tabel}$ 2,017 signifikan artinya keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Dan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $5,906 > t_{tabel}$ 2,017 signifikan artinya ada pengaruh diantara dua variabel tersebut. Karena semua variabel berpengaruh sehingga hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja antara keselamatan kerja terhadap prestasi kerja.

Hal ini menunjukkan keselamatan kerja yang berupa lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara psikologis yang diberikan oleh PT. Maju Jaya Gas Ponorogo berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dikarenakan adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Tersedianya fasilitas kerja yang diberikan oleh PT. Maju Jaya Gas Ponorogo seperti pemberian asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan kondisi peralatan kerja yang ada mengakibatkan karyawan merasa “puas” dengan fasilitas yang diberikan sehingga dapat menimbulkan tingginya prestasi kerja pada karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo .

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dipandang sebagai “hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, suatu misal kondisi fisik, lingkungan kerja dan kepemimpinan” (Munandar, 2006:350). Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2001:202).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo dengan tema “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang)*” yang menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

4.6.4 Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh secara tidak langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,104 > t_{tabel}$ sebesar $2,017$ artinya, kesehatan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh signifikan. Sedangkan pengaruh kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan. Hal ini dikarenakan pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai t_{hitung} $4,450 > t_{tabel}$ $2,017$ signifikan. Dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} $5,906 > t_{tabel}$ $2,017$ signifikan. Karena semua jalur signifikan maka pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja diterima.

Hal ini menunjukkan kesehatan kerja yang berupa lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, maupun pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang diberikan oleh PT. Maju Jaya Gas Ponorogo berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dikarenakan adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Rasa nyaman dan aman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan diberikannya fasilitas seperti ruangan yang rapi, suhu udara yang sejuk, kondisi peralatan kerja yang disediakan dan bahkan tersedianya alat pelindung diri yang seharusnya

digunakan oleh karyawan untuk melindungi diri dari bahaya atau kecelakaan kerja dapat memberikan rasa “puas” terhadap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Husni (2007:154) kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan kestabilan emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh. Begitupun bertentangan dengan teori yang dikembangkan oleh Mc. Cormick dan Triffin (1974) dalam Sutirno (2011:152) yang menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual anvariabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Begitu juga hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo dengan tema “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagia Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang*” yang menyatakan bahwa variabel kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. Hal ini dikarenakan asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja suasana kerja yang ada, tata letak peralatan kerja, perlindungan mesin dan penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegah pertolongan dan perlindungan menjadi dominan untuk meningkatkan prestasi kerja. Keselamatan kerja yang diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. Hal ini dikarenakan kesehatan kerja yang ada sesuai dengan standar perusahaan, kebersihan lingkungan kerja yang ada, suhu/ udara/ ventilasi ditempat kerja yang baik, penyediaan air bersih yang ada dan sarana olahraga juga kesempatan berekreasi, karyawan mendapatkan makanan bergizi dan karyawan mendapatkan pelayanan kesehatan kerja yang baik. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa penerapan

kesehatan kerja yang diberikan terhadap karyawan sesuai dengan standar kerja PT .Maju Jaya Gas Ponorogo, sehingga penerapan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja.

3. Adanya pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja anara keselamatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. Artinya, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menunjukkan prestasi kerja setelah karyawan merasakan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo merasakan kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo masih merasakan cukupnya fasilitas kerja yang disediakan seperti pemberian asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan kondisi peralatan kerja sehingga rasa kepuasan kerja karyawan bertambah.
4. Adanya pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja antara kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. Akan tetapi diluar itu terdapat pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan penerapan kesehatan kerja berupa lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan kerja yang diberikan menunjang prestasi kerja karyawan.

5.2 saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Maju Jaya Gas Ponorogo, maka dikemukakan berbagai saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan serta munculnya keinginan untuk berprestasi pada karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. Adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga perusahaan harus dapat mengevaluasi lagi bagaimana cara untuk mempertahankan fasilitas yang diberikan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan seperti asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja yang difasilitasi pada karyawan sehingga karyawan selalu dapat merasakan “puas” dan nyaman dari fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan akan berdampak pula pada meningkatnya prestasi kerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini, tentu masih banyak kekurangan. Karena itu harapan peneliti agar ada penyempurnaan dari penelitian lain dengan penambahan analisis selain keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi faktor lain munculnya kepuasan kerja dan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhameed, Sultan. 2012. *Al-Qur'an untuk Hidupmu Menyimak Ayat Suci untuk Perubahan Diri*. Zaman. Jakarta.
- Akpan, Emmanuel I. 2011. Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in A Africa. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6. No. 3. March. Hal: 159-165
- Al Qurtubi, Syaikh Imam. 2008. *Tafsir Al-Qurtubi (Al Jami'li Ahkaam Al Qur'an)*. Pustaka Azzam. Jakarta.
- Al'rosyid, Yanuar Rizal. 2012. *Optimalisasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi Kasus pada Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen)*. Skripsi (Sarjana) Universitas Negeri Malang. Malang.
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2015. Departemen Agama Republik Indonesia.
- Amorita, Tania. 2016. *Pengaruh Organisasi, Kesehatan dan Tingkat Absensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi. Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Anshari, Ilham. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai*. Skripsi Departemen Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prektek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto. 2013. *Sani & Maharani*
- Arwani, Ahmad. 2010. *8 Kunci Sukses Berbisnis: Berbisnis Ala Rasulullah SAW*. Inti Medina. Jakarta.
- As'ad, Moch. 2004. *Psikologi Industri Edisi Revisi*. Liberti. Yogyakarta.
- Buletin Pindad. 2007.
- Chaerul, Muhammad. 2013. *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

- Dekoulou, Paraskevi dan Trivellas, Panagiotis. 2015. Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector. *ScienceDirect Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol. 175. Hal: 367-375.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Diana, Ilfi Nur. 2012. *Hadis-Hadis Ekonomi*. UIN-MALIKI Press. Malang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hamka. 1983. *Tafsir Al-Azhar*, Pustaka Panjimas. Jakarta
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen, Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Cetakan 18*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachan, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Indrawijaya, Adam. 2000. *Perilaku Organisasi*. Algens. Bandung.
- Jati, Ibrahim Kusuma. 2010. *Pelaksanaan Program K3 Katyawan PT. Biratex Industries Semarang. Skripsi Program Sarjana Reguler II Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro*. Semarang.
- Katsuro, P., C. T. Gadzirayi, Taruwona M, Suzanna Muparano. 2010. Impact of Occupational Health and Safety On Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry. *American Journal of Business Management*. Vol. 4 (13). October. Hal: 2644-2651
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, 1990. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang. 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mathis, Robert L, dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian* Cetakan Ke-1. Gunung Agung. Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI. Jakarta.
- Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-Ajaran Ekonomi Rasulullah Kajian Hadis Nabi dalam Perspektif Ekonomi*. UIN-Malang Press. Malang.
- Nasution, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Djambatan. Jakarta.
- Pangabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Paramita, Catarina Cori Pramadya dan Andi Wijayanto. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 Nomor 1*.
- Platis, Ch, dkk. 2015. Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Service. *ScienceDirect Journal of Sosial an Behavioral Sciences. Vol. 175. Hal: 480-487*.
- Ridwan. 2007. *Fiqh Perburuhan*. Grafindo Litera Media. Yogyakarta.
- Rika, Ampu Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektifitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1999. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Alih Bahasa Hadyana Pujatmaka*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Schuler, Randall S. dan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Erlangga. Jakarta.
- Setiawan, dkk. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suvei Pada Karyawan PT. PINDAD (Persero) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 1*
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Grasindo. Jakarta.

- Sisna, Angkasa Duta, Mochammad Al- Musadied dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 1.*
- Sugeng, A.M., dkk. 2005. *Bunga Rampai Hiperkes 7 KK* Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* ALFABETA. Bandung.
- Suma'mur. 1993. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan.* CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Suma'mur. 1996. *Higene "Perusahaan dan Kesehatan kerja".* PT. Haji Masagung. Jakarta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia.* UIN-MALIKI Press. Malang.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber daya Manusia, Teori, Kuesioner dan Analisis Data.* UIN-Malang Press. Malang.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Tulus, Agus. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 3 Ayat 1 Tentang Keselamatan Kerja.
- Wibowo, Endro dan Hardi Utomo. 2016. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Among Makarti Vol. 9 No. 17.*
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* UMM Press. Malang.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.* PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Zaenal, Abidin, Tri Wulan T. dan Ishandono. 2008. Hubungan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Dosis Radiasi pada Pekerja Reaktor Kartini. *Seminar Nasional IV. ISSN 19778-0176*.

<http://kaskus.co.id/> diakses 18 oktober 2017, dari <http://archive.kaskus.co.id/thread/4278305/0/terjadi-ledakan-di-pt-pindad-malang>



KUESIONER

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. MAJU JAYA GAS PONOROGO

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Responden
Di_
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kuesioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer tentang **“Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo”**.

Hasil dari data primer yang sekaligus sebagai jawaban dari anda selaku karyawan PT. Maju Jaya Gas Ponorogo, sangat mendukung dan berguna dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi kami di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.

Oleh karena itu kami berharap anda berkenan untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang anda sampaikan tidak akan kami publikasikan kepada khalayak umum dan akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kerjasamanya kami sampaikan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Muhammad Fahmi Anwar

Bagian I (Identitas Pribadi Responden)

Isi dan tolong beri tanda silang, (X) pada pilihan yang paling sesuai menurut anda :

Nama : ----- (Boleh tidak diisi)

Alamat : ----- (Boleh tidak diisi)

NIP : ----- (Boleh tidak diisi)

Usia : ----- (Tahun)

Masa Kerja : ----- (Tahun)

Bagian/Jabatan : ----- (Pegawai tetap/tidak tetap)

Jenis kelamin : Laki-laki
Perempuan

Pendidikan : SD
SLTP
SLTA
D3
S1
S2
S3

Bagian II (Daftar Pertanyaan)

Berilah tanda *checklist* (✓) atau silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keputusan anda.

Keterangan:

SS	: Sangat Setuju	(5)
S	: Setuju	(4)
N	: Netral	(3)
TS	: Tidak Setuju	(2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	(1)

1. Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, tata letak peralatan kerja sesuai dengan standart keselamatan kerja					
2	Menurut saya, perlindungan mesin dapat menjamin keselamatan kerja					
3	Menurut saya, penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan,					

	pertolongan dan perlindungan karyawan telah memadai					
4	Menurut saya, asuransi tenaga kerja yang ada sudah optimal					
5	Menurut saya, tunjangan kecelakaan kerja sudah optimal					
6	Menurut saya, suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan					

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, lingkungan kerja bersih dan sehat					
2	Menurut saya, suhu, udara dan ventilasi di tempat kerja memenuhi standart kesehatan					
3	Menurut saya, penyediaan air bersih memadai					
4	Menurut saya, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi memadai dan terlaksana					
5	Menurut saya, penyediaan makanan bergizi					
6	Menurut saya, perusahaan memberikan pelayanan kesehatan tenaga kerja					

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, besar gaji yang diberikan perusahaan layak, cukup dan sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Menurut saya, jaminan sosial yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya					
3	Menurut saya, kondisi peralatan kerja dan keadaan tata letak ruang kerja layak dan memadai					
4	Menurut saya, peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan memuaskan					
5	Menurut saya, peraturan jam istirahat yang ditetapkan perusahaan					

	memuaskan					
6	Menurut saya, hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
7	Menurut saya, hubungan kerja karyawan antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik					
8	Menurut saya, dalam bekerja saya membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas					
9	Menurut saya, dalam bekerja saya membutuhkan pengakuan tentang hasil kerja					

4. Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan					
2	Menurut saya, saya mampu bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas perusahaan yang berlebihan					
3	Menurut saya, saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur					
4	Menurut saya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
5	Menurut saya, saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Menurut saya, saya mampu melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan					
7	Saya masuk kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan					
8	Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik					
9	Menurut saya, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
10	Menurut saya, ketika ada suatu masalah dalam satu pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya demi kepentingan bersama					

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	57	98,3
Perempuan	1	1,7
Total	58	100

Berdasarkan tabel di atas, dari 58 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, 57 orang diantaranya laki-laki dan 1 orang perempuan.

2. Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
< 21 tahun	1	1,7
21 – 25 tahun	11	19,0
26 – 30 tahun	16	27,6
31 – 35 tahun	13	22,4
36 – 40 tahun	17	29,3
> 40 tahun	1	1,7
Total	58	100

Berdasarkan tabel di atas, dari 58 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, 17 orang berusia 36-40 tahun, 16 orang berusia 26-30 tahun, 13 orang berusia 31-35 tahun, 11 orang berusia 21-25 tahun, 1 orang berusia kurang dari 21 tahun dan 1 orang berusia lebih dari 40 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
SMP	17	29,3
SMA	32	55,2
D3	2	3,4
S1	7	12,1
Total	58	100

Berdasarkan tabel di atas, dari 58 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, 32 orang dengan pendidikan terakhir setingkat SMA, 17 orang dengan pendidikan terakhir setingkat SMP, 7 orang dengan pendidikan terakhir setingkat S1 dan 2 orang dengan pendidikan terakhir setingkat D3.

4. Bagian / Jabatan

Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian / Jabatan

Bagian / Jabatan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Administrasi	1	1,7
Distributor	56	96,6
Keuangan	1	1,7
Total	58	100

Berdasarkan tabel di atas, dari 58 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, 56 orang diantaranya adalah distributor, 1 orang bagian administrasi dan 1 orang bagian keuangan.

B. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	5	8,6	48	82,8	5	8,6	58	100	4,00
2	0	0	0	0	10	17,2	45	77,6	3	5,2	58	100	3,88
3	0	0	0	0	19	32,8	34	58,6	5	8,6	58	100	3,76
4	0	0	6	10,3	9	15,5	41	70,7	2	3,4	58	100	3,67
5	0	0	1	1,7	16	27,6	39	67,2	2	3,4	58	100	3,72
6	0	0	8	13,8	20	34,5	22	37,9	8	13,8	58	100	3,52

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) memiliki 6 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada semua item pertanyaan yang diajukan. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan no 1, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item no 6.

2. Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	1	1,7	10	17,2	43	74,1	4	6,9	58	100	3,86
2	0	0	1	1,7	9	15,5	43	74,1	5	8,6	58	100	3,90
3	0	0	0	0	14	24,1	37	63,8	7	12,1	58	100	3,88
4	0	0	2	3,4	15	25,9	36	62,1	5	8,6	58	100	3,76
5	0	0	1	1,7	21	36,2	33	56,9	3	5,2	58	100	3,66
6	0	0	3	5,2	13	22,4	36	62,1	6	10,3	58	100	3,78

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Kesehatan Kerja (X2) memiliki 6 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada semua item pertanyaan yang diajukan. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan no 2, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item no 5.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	8	13,8	22	37,9	28	48,3	58	100	4,34
2	0	0	0	0	8	13,8	39	67,2	11	19,0	58	100	4,05
3	0	0	0	0	10	17,2	44	75,9	4	6,9	58	100	3,90
4	0	0	0	0	12	20,7	38	65,5	8	13,8	58	100	3,93
5	0	0	1	1,7	14	24,1	37	63,8	6	10,3	58	100	3,83
6	0	0	2	3,4	15	25,9	37	63,8	4	6,9	58	100	3,74
7	0	0	1	1,7	11	19,0	40	69,0	6	10,3	58	100	3,88
8	0	0	15	25,9	7	12,1	27	46,6	9	15,5	58	100	3,52

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki 8 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada semua item pertanyaan yang diajukan. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan no 1, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item no 8.

4. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	9	15,5	43	74,1	6	10,3	58	100	3,95
2	0	0	0	0	6	10,3	49	84,5	3	5,2	58	100	3,95
3	0	0	0	0	11	19,0	37	63,8	10	17,2	58	100	3,98
4	0	0	1	1,7	10	17,2	34	58,6	13	22,4	58	100	4,02
5	0	0	1	1,7	9	15,5	38	65,5	10	17,2	58	100	3,98
6	0	0	4	6,9	13	22,4	28	48,3	13	22,4	58	100	3,86
7	0	0	1	1,7	7	12,1	35	60,3	15	25,9	58	100	4,10
8	0	0	0	0	10	17,2	39	67,2	9	15,5	58	100	3,98
9	0	0	0	0	7	12,1	48	82,8	3	5,2	58	100	3,93
10	0	0	0	0	7	12,1	32	55,2	19	32,8	58	100	4,21

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki 10 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada semua item pertanyaan yang diajukan. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan no 10, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada item no 6.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja

No	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	0,648	0,000	Valid
2	0,586	0,000	Valid
3	0,573	0,000	Valid
4	0,716	0,000	Valid
5	0,622	0,000	Valid
6	0,647	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel Keselamatan Kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,259) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja

No	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	0,606	0,000	Valid
2	0,575	0,000	Valid
3	0,623	0,000	Valid
4	0,596	0,000	Valid
5	0,555	0,000	Valid
6	0,737	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel Kesehatan Kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,259) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari

taraf nyata 5% sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	0,756	0,005	Valid
2	0,522	0,000	Valid
3	0,511	0,000	Valid
4	0,503	0,000	Valid
5	0,520	0,000	Valid
6	0,554	0,000	Valid
7	0,607	0,000	Valid
8	0,672	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,259) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	0,530	0,011	Valid
2	0,499	0,004	Valid
3	0,633	0,000	Valid
4	0,638	0,000	Valid
5	0,605	0,000	Valid
6	0,755	0,000	Valid
7	0,511	0,000	Valid
8	0,521	0,000	Valid
9	0,512	0,000	Valid
10	0,609	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,259) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Keselamatan Kerja	0,672	6
Kesehatan Kerja	0,673	6
Kepuasan Kerja	0,714	8
Prestasi Kerja	0,783	10

Instrumen dikatakan reliabel, jika nilai alpha cronbach sama dengan atau di atas 0,6. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai alpha cronbach yang diperoleh pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa item-item

pertanyaan yang valid tersebut telah reliable dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Variabel Penelitian

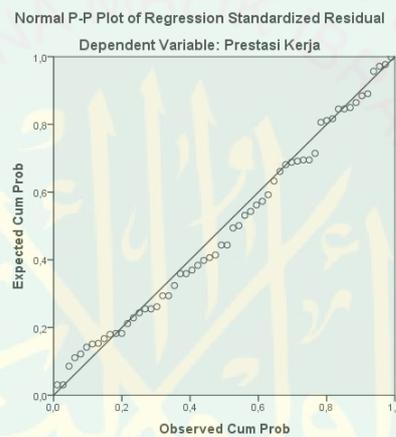
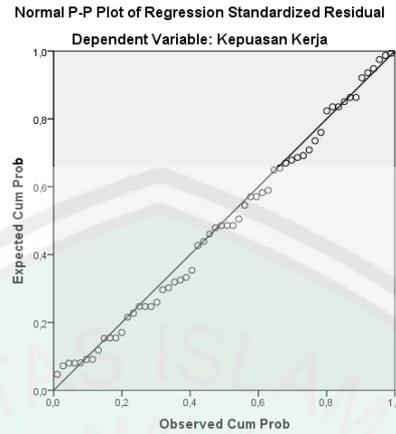
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig.	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	1,003	0,267	Berdistribusi Normal
Kesehatan Kerja (X2)	1,150	0,142	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja (Z)	1,173	0,128	Berdistribusi Normal
Prestasi Kerja (Y)	1,122	0,162	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel penelitian lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Normalitas Residual Regresi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau path, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual regresi menggunakan grafik normal P-P plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal. Sedangkan dari uji Kolmogorov-Smirnov, apabila probabilitas hasil uji lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :



**Grafik Normal Probability Plot
Hasil Uji Normalitas Residual Regresi**

Persamaan Struktural	Kolmogorov-Smirnov Z	Nilai sig.	Keterangan
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,508	0,959	Berdistribusi Normal
$X_1, X_2 \text{ dan } Y \rightarrow Z$	0,573	0,898	Berdistribusi Normal

Keterangan: X_1 = Keselamatan Kerja, X_2 = Kesehatan Kerja, Z = Kepuasan Kerja, Y = Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk pada persamaan structural 1 dan 2 lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi.

3. Uji Asumsi Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier atau tidak. Untuk menguji asumsi linieritas digunakan uji kurva linier, dengan menggunakan kriteria p-value yang lebih kecil dari alpha 5% menunjukkan bahwa hubungannya adalah linier.

Hasil Uji Linieritas

Variabel independen	Variabel dependen	p-value	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,000	Berhubungan Linier
Kesehatan Kerja (X2)		0,000	Berhubungan Linier
Keselamatan Kerja (X1)	Prestasi Kerja (Y)	0,000	Berhubungan Linier
Kesehatan Kerja (X2)		0,000	Berhubungan Linier
Kepuasan Kerja (Z)		0,000	Berhubungan Linier

Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja, X2 = Kesehatan Kerja, Z = Kepuasan Kerja, Y = Prestasi Kerja

Hasil uji linieritas menunjukkan p-value masing-masing hubungan lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan bahwa antar variabel tersebut terdapat hubungan yang linier atau dengan kata lain asumsi linieritas terpenuhi.

E. Analisis Path

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis korelasi yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekanisme pengaruh kausal antar variabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Selain itu, analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linier karena menggunakan perhitungan yang sama dengan regresi linier namun dengan menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan (standardized). Oleh karena itu, koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur (path) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Pengaruh Antar Variabel dan Persamaan Jalur

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	R ²
X1 → Z	0,436	3,994	0,000	36,2%
X2 → Z	0,486	4,450	0,000	40,3%
Total				76,5%
X1 → Y	0,194	2,310	0,025	17,4%
X2 → Y	0,267	3,104	0,003	23,9%
Z → Y	0,539	5,906	0,000	48,2%
Total				89,5%

Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja, X2 = Kesehatan Kerja, Z = Kepuasan Kerja, Y = Prestasi Kerja

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Z = 0,436 X1 + 0,486 X2$$

Koefisien jalur Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,436 artinya setiap peningkatan variabel Keselamatan Kerja sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,436 kali. Kontribusi variabel Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 36,2% artinya bahwa perubahan sebesar 36,2% pada Kepuasan Kerja disebabkan oleh perubahan Keselamatan Kerja.

Koefisien jalur Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,486 artinya setiap peningkatan variabel Kesehatan Kerja sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,486 kali. Kontribusi variabel Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 40,3% artinya bahwa perubahan sebesar 40,3% pada Kepuasan Kerja disebabkan oleh perubahan Kesehatan Kerja.

Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Y = 0,194 X1 + 0,267 X2 + 0,539 Z$$

Koefisien jalur Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,194 artinya setiap peningkatan Keselamatan Kerja sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja akan

meningkat sebesar 0,194 kali. Kontribusi Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 17,4% artinya bahwa perubahan sebesar 17,4% pada Prestasi Kerja disebabkan oleh perubahan Keselamatan Kerja.

Koefisien jalur Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,267 artinya setiap peningkatan Kesehatan Kerja sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,267 kali. Kontribusi Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 23,9% artinya bahwa perubahan sebesar 23,9% pada Prestasi Kerja disebabkan oleh perubahan Kesehatan Kerja.

Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,539 artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,539 kali. Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 48,2% artinya bahwa perubahan sebesar 48,2% pada Prestasi Kerja disebabkan oleh perubahan Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi total menjelaskan mengenai seberapa besar model jalur (path) yang terbentuk dalam menjelaskan data yang digunakan dalam penelitian. Besar nilai koefisien determinasi berkisar antara 0% hingga 100%, di mana semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin baik pula model dalam menjelaskan data yang digunakan.

$$Rm2 = 1 - [(1 - 0,765) \times (1 - 0,895)] = 0,975$$

Koefisien determinasi total yang didapatkan berdasarkan hasil perhitungan model path adalah sebesar 0,975 yang menunjukkan bahwa model path yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 97,5% data yang digunakan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat 7 pengaruh langsung dan 3 pengaruh tidak langsung dari analisis yang dilakukan. Berikut disajikan hasil pengujiannya.

Pengaruh Langsung

Pengaruh	Koefisien Jalur	Standar Error	t-hitung	p-value
X1 → Z	0,436	0,147	3,994	0,000
X2 → Z	0,486	0,151	4,450	0,000
X1 → Y	0,194	0,128	2,310	0,025
X2 → Y	0,267	0,135	3,104	0,003
Z → Y	0,539	0,104	5,906	0,000

Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja, X2 = Kesehatan Kerja, Z = Kepuasan Kerja, Y = Prestasi Kerja

Pada uji pengaruh langsung Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh t-hitung (3,994) lebih besar dari t-tabel (2,005) atau p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Pada uji pengaruh langsung Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh t-hitung (4,450) lebih besar dari t-tabel (2,005) atau p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pada uji pengaruh langsung Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja, diperoleh t-hitung (2,310) lebih besar dari t-tabel (2,005) atau p-value (0,025) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Pada uji pengaruh langsung Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja, diperoleh t-hitung (3,104) lebih besar dari t-tabel (2,005) atau p-value (0,003) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Pada uji pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja, diperoleh t-hitung (5,906) lebih besar dari t-tabel (2,005) atau p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

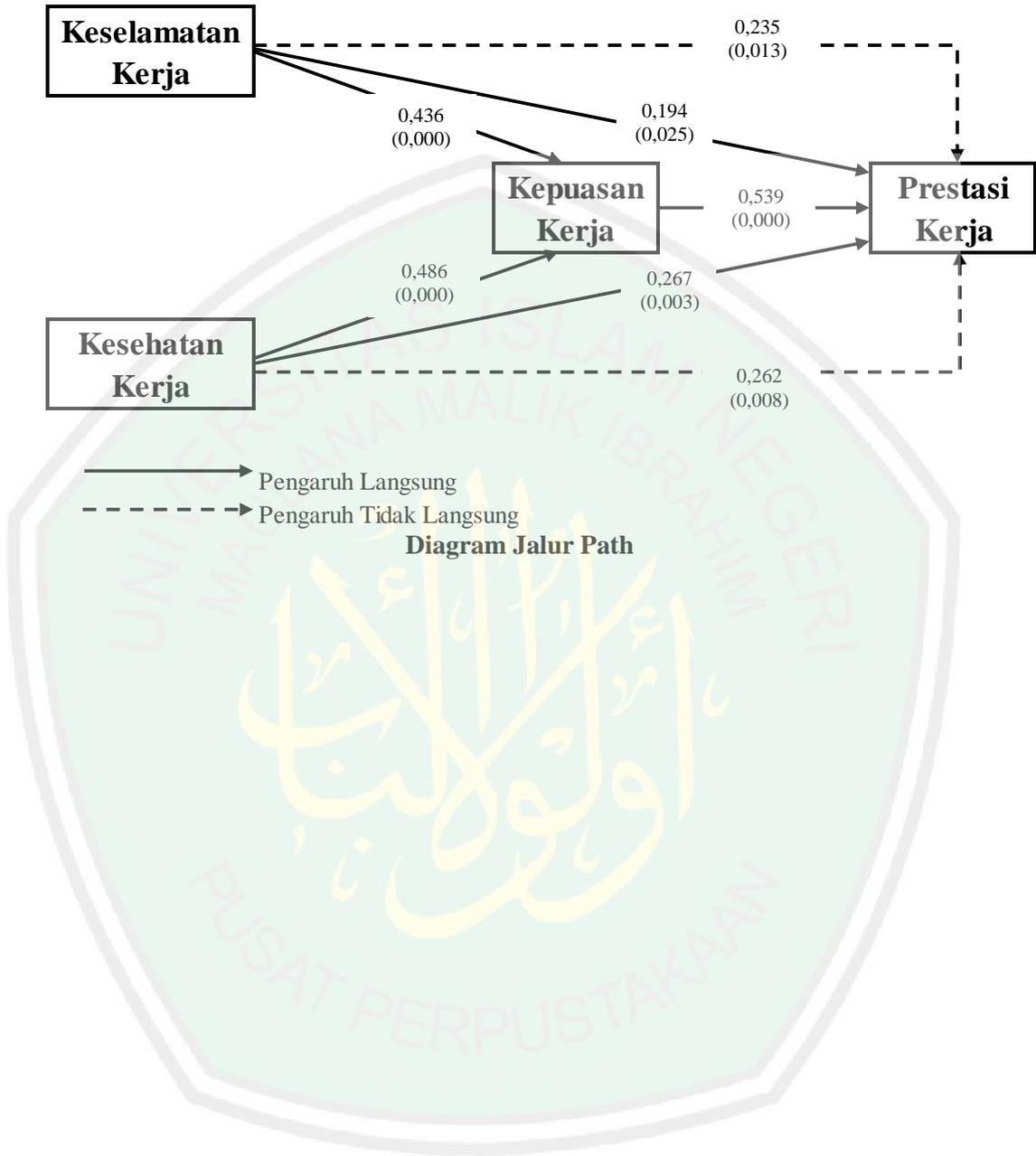
Pengaruh	Koefisien Jalur	Standar Error	t-hitung	p-value
X1 → Y	0,436	0,147	3,994	0,000
Y → Z	0,539	0,104	5,906	0,000
X1 → Y → Z	$0,436 \times 0,539$ = 0,235	$\sqrt{(0,436^2 \times 0,104^2 + 0,539^2 \times 0,147^2)}$ = 0,091	$0,235/0,091$ = 2,574	0,013
X2 → Y	0,486	0,151	4,450	0,000
Y → Z	0,539	0,104	5,906	0,000
X2 → Y → Z	$0,486 \times 0,539$ = 0,262	$\sqrt{(0,486^2 \times 0,104^2 + 0,539^2 \times 0,151^2)}$ = 0,096	$0,262/0,096$ = 2,734	0,008

Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja, X2 = Kesehatan Kerja, Z = Kepuasan Kerja, Y = Prestasi Kerja

Pada uji pengaruh tidak langsung Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja, diperoleh t-hitung (2,574) lebih besar dari t-tabel (2,005) atau p-value (0,013) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Pada uji pengaruh tidak langsung Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja, diperoleh t-hitung (2,734) lebih besar dari t-tabel (2,005) atau p-value (0,008) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Berikut ini disajikan diagram path berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan



Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	57	98,3	98,3	98,3
Valid Perempuan	1	1,7	1,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 21 tahun	1	1,7	1,7	1,7
Valid 21 - 25 tahun	11	19,0	19,0	20,7
Valid 26 - 30 tahun	16	27,6	27,6	48,3
Valid 31 - 35 tahun	13	22,4	22,4	70,7
Valid 36 - 40 tahun	17	29,3	29,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	17	29,3	29,3	29,3
Valid SMA	32	55,2	55,2	84,5
Valid D3	2	3,4	3,4	87,9
Valid S1	7	12,1	12,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Administrasi	1	1,7	1,7	1,7
Valid Distributor	56	96,6	96,6	98,3
Valid Keuangan	1	1,7	1,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**Variabel Keselamatan Kerja (X1)****Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,00	3,88	3,76	3,67	3,72	3,52

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8,6	8,6	8,6
	4	48	82,8	82,8	91,4
	5	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17,2	17,2	17,2
	4	45	77,6	77,6	94,8
	5	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	32,8	32,8	32,8
	4	34	58,6	58,6	91,4
	5	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10,3	10,3	10,3
	3	9	15,5	15,5	25,9
	4	41	70,7	70,7	96,6
	5	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	16	27,6	27,6	29,3
Valid 4	39	67,2	67,2	96,6
5	2	3,4	3,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	13,8	13,8	13,8
3	20	34,5	34,5	48,3
Valid 4	22	37,9	37,9	86,2
5	8	13,8	13,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Variabel Kesehatan Kerja (X2)**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,86	3,90	3,88	3,76	3,66	3,78

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	10	17,2	17,2	19,0
	4	43	74,1	74,1	93,1
	5	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	9	15,5	15,5	17,2
	4	43	74,1	74,1	91,4
	5	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	24,1	24,1	24,1
	4	37	63,8	63,8	87,9
	5	7	12,1	12,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,4	3,4	3,4
	3	15	25,9	25,9	29,3
	4	36	62,1	62,1	91,4
	5	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	21	36,2	36,2	37,9
Valid 4	33	56,9	56,9	94,8
5	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5,2	5,2	5,2
3	13	22,4	22,4	27,6
Valid 4	36	62,1	62,1	89,7
5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Variabel Kepuasan Kerja (Z)**Statistics**

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,34	4,05	3,90	3,93	3,83	3,74	3,88	3,52

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,8	13,8	13,8
	4	22	37,9	37,9	51,7
	5	28	48,3	48,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,8	13,8	13,8
	4	39	67,2	67,2	81,0
	5	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17,2	17,2	17,2
	4	44	75,9	75,9	93,1
	5	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20,7	20,7	20,7
	4	38	65,5	65,5	86,2
	5	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	14	24,1	24,1	25,9
4	37	63,8	63,8	89,7
5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,4	3,4	3,4
3	15	25,9	25,9	29,3
4	37	63,8	63,8	93,1
5	4	6,9	6,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	11	19,0	19,0	20,7
4	40	69,0	69,0	89,7
5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Z8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	25,9	25,9	25,9
3	7	12,1	12,1	37,9
4	27	46,6	46,6	84,5
5	9	15,5	15,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Variabel Prestasi Kerja (Y)**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,95	3,95	3,98	4,02	3,98	3,86	4,10	3,98	3,93	4,21

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15,5	15,5	15,5
	4	43	74,1	74,1	89,7
	5	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10,3	10,3	10,3
	4	49	84,5	84,5	94,8
	5	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19,0	19,0	19,0
	4	37	63,8	63,8	82,8
	5	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	10	17,2	17,2	19,0
	4	34	58,6	58,6	77,6
	5	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	9	15,5	15,5	17,2
4	38	65,5	65,5	82,8
5	10	17,2	17,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,9	6,9	6,9
3	13	22,4	22,4	29,3
4	28	48,3	48,3	77,6
5	13	22,4	22,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	7	12,1	12,1	13,8
4	35	60,3	60,3	74,1
5	15	25,9	25,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y8

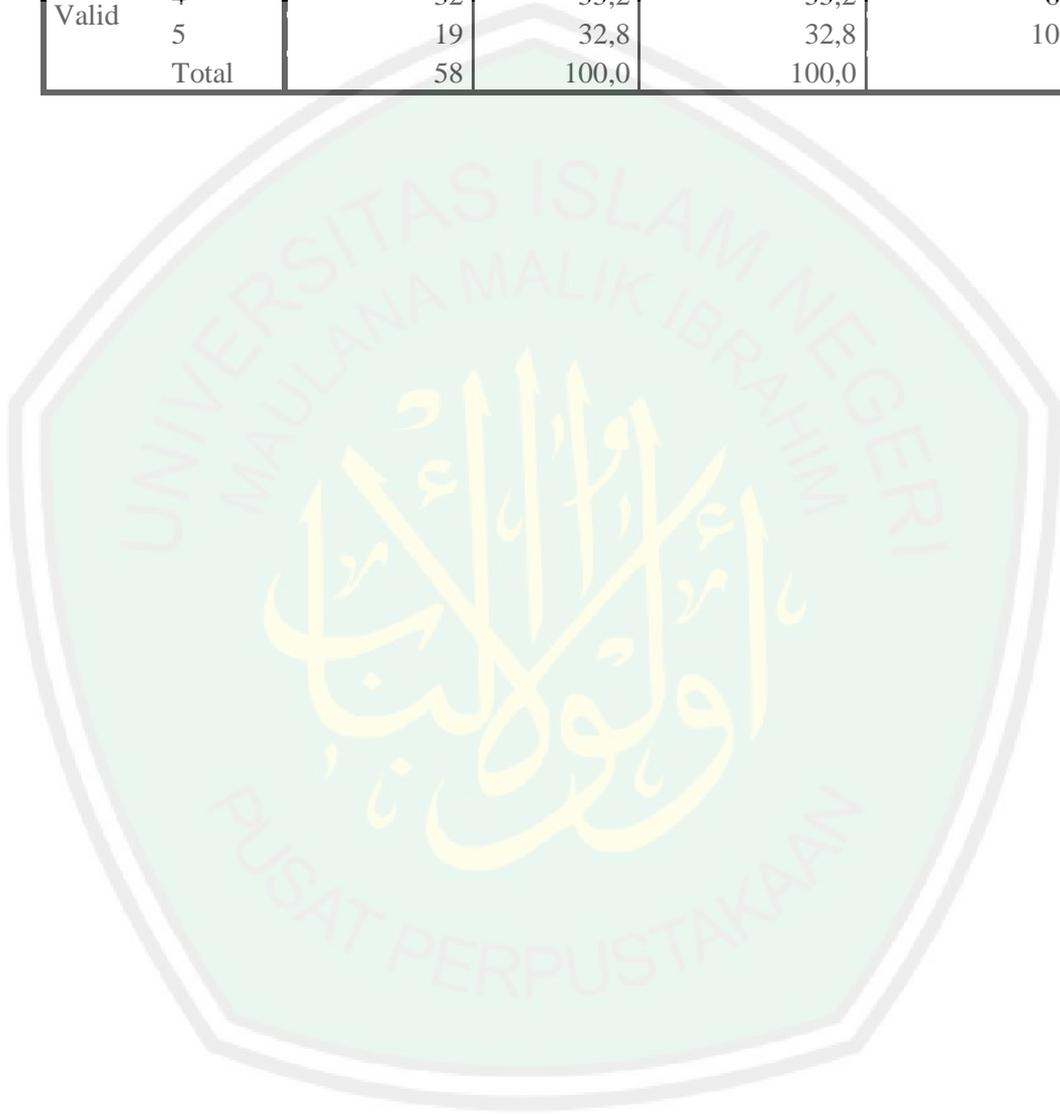
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	17,2	17,2	17,2
4	39	67,2	67,2	84,5
5	9	15,5	15,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	12,1	12,1	12,1
4	48	82,8	82,8	94,8
5	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	12,1	12,1	12,1
4	32	55,2	55,2	67,2
5	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	



Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,363**	,279*	,472**	,302*	,278*	,648**
	Sig. (2-tailed)		,005	,034	,000	,021	,034	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,363**	1	,335*	,359**	,210	,194	,586**
	Sig. (2-tailed)	,005		,010	,006	,114	,144	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,279*	,335*	1	,263*	,007	,298*	,573**
	Sig. (2-tailed)	,034	,010		,046	,957	,023	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,472**	,359**	,263*	1	,612**	,105	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,046		,000	,434	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	,302*	,210	,007	,612**	1	,254	,622**
	Sig. (2-tailed)	,021	,114	,957	,000		,054	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	,278*	,194	,298*	,105	,254	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,034	,144	,023	,434	,054		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1	Pearson Correlation	,648**	,586**	,573**	,716**	,622**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	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	18,55	4,322	,524	,613
X1.2	18,67	4,364	,431	,630
X1.3	18,79	4,167	,359	,645
X1.4	18,88	3,547	,507	,589
X1.5	18,83	4,110	,440	,620
X1.6	19,03	3,508	,321	,693

Variabel Kesehatan Kerja (X2)**Correlations**

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,535**	,435**	,199	,013	,193	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,133	,924	,146	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	,535**	1	,389**	-,070	,153	,256	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,601	,251	,052	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	,435**	,389**	1	,149	,077	,312*	,623**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003		,266	,566	,017	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	,199	-,070	,149	1	,359**	,451**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,133	,601	,266		,006	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	,013	,153	,077	,359**	1	,391**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,924	,251	,566	,006		,002	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	,193	,256	,312*	,451**	,391**	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,146	,052	,017	,000	,002		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2	Pearson Correlation	,606**	,575**	,623**	,596**	,555**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	6

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	18,97	3,929	,418	,628
X2.2	18,93	3,995	,375	,641
X2.3	18,95	3,804	,418	,627
X2.4	19,07	3,785	,356	,650
X2.5	19,17	3,970	,325	,658
X2.6	19,05	3,278	,534	,580

Variabel Kepuasan Kerja (Z)**Correlations**

		Correlations								
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z
	Pearson Correlation	1	,383**	,308*	,308*	,253	,392**	,430**	,414**	,756**
Z1	Sig. (2-tailed)		,003	,019	,019	,055	,002	,001	,001	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,383**	1	,083	,011	,318*	,229	,275*	,217	,522**
Z2	Sig. (2-tailed)	,003		,538	,936	,015	,084	,037	,102	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,308*	,083	1	,282*	-,002	,310*	,382**	,246	,511**
Z3	Sig. (2-tailed)	,019	,538		,032	,988	,018	,003	,063	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,308*	,011	,282*	1	,110	,326*	,227	,201	,503**
Z4	Sig. (2-tailed)	,019	,936	,032		,410	,012	,087	,130	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,253	,318*	-,002	,110	1	,062	,273*	,353**	,520**
Z5	Sig. (2-tailed)	,055	,015	,988	,410		,642	,038	,007	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,392**	,229	,310*	,326*	,062	1	,287*	,125	,554**
Z6	Sig. (2-tailed)	,002	,084	,018	,012	,642		,029	,349	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,430**	,275*	,382**	,227	,273*	,287*	1	,158	,607**
Z7	Sig. (2-tailed)	,001	,037	,003	,087	,038	,029		,235	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,414**	,217	,246	,201	,353**	,125	,158	1	,672**
Z8	Sig. (2-tailed)	,001	,102	,063	,130	,007	,349	,235		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,756**	,522**	,511**	,503**	,520**	,554**	,607**	,672**	1
Z	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	26,84	6,905	,627	,633
Z2	27,14	8,226	,368	,693
Z3	27,29	8,456	,383	,693
Z4	27,26	8,265	,343	,698
Z5	27,36	8,130	,351	,696
Z6	27,45	7,971	,388	,689
Z7	27,31	7,867	,465	,675
Z8	27,67	6,470	,414	,703

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,423**	,394**	,252	,214	,348**	,068	,116	,232	,247	,530**
	Sig. (2-tailed)		,001	,002	,056	,107	,007	,615	,386	,079	,061	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y2	Pearson Correlation	,423**	1	,437**	,198	,277*	,189	,221	,150	-,022	,320*	,499**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,137	,035	,156	,096	,260	,868	,014	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y3	Pearson Correlation	,394**	,437**	1	,295*	,227	,405**	,308*	,149	,135	,369**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,025	,087	,002	,019	,263	,312	,004	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	,252	,198	,295*	1	,402**	,546**	,072	,222	,251	,309*	,638**
	Sig. (2-tailed)	,056	,137	,025		,002	,000	,589	,094	,057	,018	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y5	Pearson Correlation	,214	,277*	,227	,402**	1	,322*	,377**	,334*	,330*	,052	,605**
	Sig. (2-tailed)	,107	,035	,087	,002		,014	,004	,010	,011	,699	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y6	Pearson Correlation	,348**	,189	,405**	,546**	,322*	1	,243	,318*	,373**	,408**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,007	,156	,002	,000	,014		,066	,015	,004	,001	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y7	Pearson Correlation	,068	,221	,308*	,072	,377**	,243	1	,187	,217	,236	,511**
	Sig. (2-tailed)	,615	,096	,019	,589	,004	,066		,160	,101	,075	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y8	Pearson Correlation	,116	,150	,149	,222	,334*	,318*	,187	1	,289*	,294*	,521**
	Sig. (2-tailed)	,386	,260	,263	,094	,010	,015	,160		,028	,025	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y9	Pearson Correlation	,232	-,022	,135	,251	,330*	,373**	,217	,289*	1	,319*	,512**
	Sig. (2-tailed)	,079	,868	,312	,057	,011	,004	,101	,028		,015	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y10	Pearson Correlation	,247	,320*	,369**	,309*	,052	,408**	,236	,294*	,319*	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,061	,014	,004	,018	,699	,001	,075	,025	,015		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	,530**	,499**	,633**	,638**	,605**	,755**	,511**	,521**	,512**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36,02	11,000	,415	,769
Y2	36,02	11,421	,409	,772
Y3	35,98	10,298	,513	,757
Y4	35,95	10,015	,500	,758
Y5	35,98	10,333	,473	,762
Y6	36,10	8,831	,619	,740
Y7	35,86	10,682	,353	,778
Y8	35,98	10,859	,387	,772
Y9	36,03	11,332	,418	,771
Y10	35,76	10,292	,476	,761

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
N		58	58	58	58
Normal	Mean	22,55	22,83	31,19	39,97
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,326	2,264	3,126	3,559
Most	Absolute	,132	,151	,154	,147
Extreme	Positive	,129	,083	,065	,094
Differences	Negative	-,132	-,151	-,154	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		1,003	1,150	1,173	1,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,267	,142	,128	,162

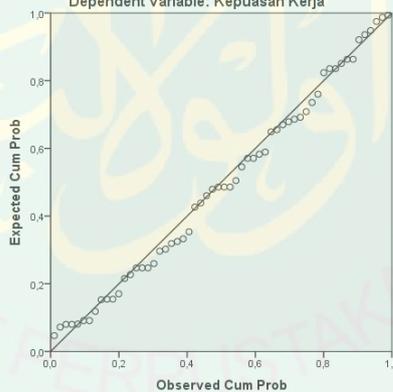
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Normalitas Residual Regresi

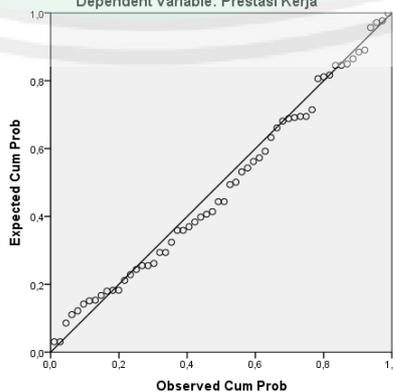
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual Persamaan Struktural 1	Unstandardized Residual Persamaan Struktural 2
N		58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	1,51414360	1,15540667
Most Extreme Differences	Absolute	,067	,075
	Positive	,067	,075
	Negative	-,051	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,508	,573
Asymp. Sig. (2-tailed)		,959	,898

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Keselamatan Kerja		(Combined)	440,793	10	44,079	17,841	,000
	Between Groups	Linearity	379,176	1	379,176	153,472	,000
		Deviation from Linearity	61,617	9	6,846	2,771	,011
	Within Groups		116,121	47	2,471		
	Total		556,914	57			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kesehatan Kerja		(Combined)	453,361	9	50,373	23,350	,000
	Between Groups	Linearity	388,329	1	388,329	180,003	,000
		Deviation from Linearity	65,031	8	8,129	3,768	,002
	Within Groups		103,553	48	2,157		
	Total		556,914	57			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Keselamatan Kerja		(Combined)	607,912	10	60,791	25,059	,000
	Between Groups	Linearity	524,371	1	524,371	216,152	,000
		Deviation from Linearity	83,540	9	9,282	3,826	,001
	Within Groups		114,019	47	2,426		
	Total		721,931	57			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kesehatan Kerja		(Combined)	614,150	9	68,239	30,390	,000
	Between	Linearity	549,223	1	549,223	244,595	,000
	Groups	Deviation from Linearity	64,927	8	8,116	3,614	,002
		Within Groups	107,781	48	2,245		
		Total	721,931	57			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kepuasan Kerja		(Combined)	638,081	13	49,083	25,756	,000
	Between	Linearity	613,199	1	613,199	321,774	,000
	Groups	Deviation from Linearity	24,882	12	2,073	1,088	,393
		Within Groups	83,850	44	1,906		
		Total	721,931	57			

Persamaan Struktural 1

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Regression**Variables Entered/Removed^a**

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,757	1,541

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426,234	2	213,117	89,696	,000 ^b
	Residual	130,680	55	2,376		
	Total	556,914	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,670	2,141		1,247	,218
	Keselamatan Kerja	,586	,147	,436	3,994	,000
	Kesehatan Kerja	,671	,151	,486	4,450	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Struktural 2

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z$$

Regression**Variables Entered/Removed^a**

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,895	,889	1,187

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,838	3	215,279	152,775	,000 ^b
	Residual	76,093	54	1,409		
	Total	721,931	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

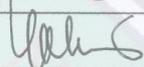
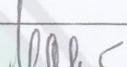
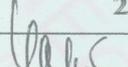
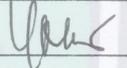
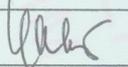
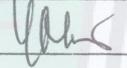
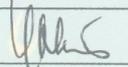
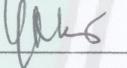
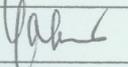
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,566	1,672		2,731	,009
	Keselamatan Kerja	,296	,128	,194	2,310	,025
	Kesehatan Kerja	,420	,135	,267	3,104	,003
	Kepuasan Kerja	,613	,104	,539	5,906	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Fahmi Anwar
NIM / Jurusan : 13510066/Manajemen
Pembimbing : Drs. Josina Judiari, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	09 September 2017	Konsultasi Judul	1. 
2.	22 September 2017	Konsultasi BAB I & II	2. 
3.	03 Oktober 2017	Konsultasi BAB III	3. 
4.	07 Oktober 2017	Revisian BAB I, II & III	4. 
5.	10 November 2017	Konsultasi Kuesioner	5. 
6.	13 November 2017	Konsultasi Revisian Kuesioner	6. 
7.	01 Desember 2017	Konsultasi BAB IV & V	7. 
8.	10 Desember 2017	Konsultasi Revisi BAB IV & V	8. 
9.	14 Februari 2018	ACC Keseluruhan	9. 

Malang, 14 Februari 2018

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, MM¹
NIP. 19670816 200312 1 001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Muhammad Fahmi Anwar
Tempat, tanggal lahir : jombang, 16 Juni 1995
Alamat Asal : Ds. Keboan Kec. Ngusikan Kab. jombang
Alamat Kos : JL. Mertojoyo No. Q-4 Malang
Telepon/Hp : 081334328004
E-mail : muhammadfahmianwar95@gmail.com

Pendidikan Formal

2000 – 2001 : TK Muslimat Keboan
2001– 2007 : MI Al-Hidayah Keboan
2007– 2010 : MTsN Tambakberas Jombang
2010 – 2013 : MA Al-i'dadiyyah Tambakberas Jombang
2013 – 2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013
- Anggota HIMMABA Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013