

**PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN  
DEPARTEMEN PERKAKAS DIVISI MUNISI  
PT. PINDAD (PERSERO) TUREN MALANG**

**SKRIPSI**



**O l e h:**

**FAIDHOTUR ROHMAH FIRDAUSI**

**NIM: 13510089**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

**PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN  
DEPARTEMEN PERKAKAS DIVISI MUNISI  
PT. PINDAD (PERSERO) TUREN MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

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



Oleh:

**FAIDHOTUR ROHMAH FIRDAUSI**  
NIM: 13510089

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN


**PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DEPARTEMEN PERKAKAS DIVISI MUNISI PT. PINDAD (PERSERO) TUREN MALANG**

**SKRIPSI**


Oleh:

**FAIDHOTUR ROHMAH FIRDAUSI**  
NIM: 13510089

Telah Disetujui, 26 April 2017  
Dosen Pembimbing,

  
**Ahmad Mu'is, S.Ag., M.S.I.**  
NIDT. 19711110 20160801 1 043

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,

  
**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DEPARTEMEN PERKAKAS DIVISI MUNISI PT. PINDAD (PERSERO) TUREN MALANG

## SKRIPSI

Oleh:

**FAIDHOTUR ROHMAH FIRDAUSI**

NIM: 13510089

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Tanggal 14 Juni 2017

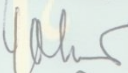
## Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji  
**Dra. Josina Judiari, M.Si**  
NIPLB. 41053


2. Sekretaris/Pembimbing  
**Ahmad Mu'is, S.Ag., M.S.I.**  
NIDT. 197111110 20160801 1 043

3. Penguji Utama  
**Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si**  
NIP. 19720212 200312 1 003

## Tanda Tangan

: (  ): (  ): (  )

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,

  
**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faidhotur Rohmah Firdausi

NIM : 13510089

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 PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. PINDAD (PERSERO) TUREN MALANG**

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

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

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

Malang, 14 Juni 2017

Hormat Saya,



Faidhotur Rohmah Firdausi

NIM : 13510089

## HALAMAN PERSEMBAHAN

“...Untuk Ummi dan Alm. Abaku, pribadi penyabar penuh kasih dan sayang, Kelima kakak-kakakku Cak Opek, Yuk Aji, Cak Ipong, Cak upang dan Yuk Acha, dan sosok yang dengan sabar selalu menemani dan membimbing penulis dalam menemukan jati diri...”

“...Kalian adalah anugerah Allah yang paling berharga...”



## **MOTTO**

**Jangan melihat orang yang telah sukses**

**Namun,**

**Lihatlah bagaimana cara ia sukses**



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah serta Inayah-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban akademik dalam bentuk skripsi. 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.

Dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang”**peneliti banyak mengalami kesulitan karena menyadari akan keterbatasan kemampuan dalam menyusun skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak/Ibu dan pihak yang telah membantu dan mendampingi hingga terselesaikan dengan baik skripsi ini sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.



3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ahmad Mu'is, S.Ag., M.S.I. selaku dosen pembimbing, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusanya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai proses paling akhir dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si dan Dra. Josina Judiari, M.Psi selaku dosen penguji.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, yang telah membekali berbagai pengalaman dan pengetahuan selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Segenap karyawan PT. Pindad (persero) Turen Malang, wabil khusus Endang Sodikin ST., selaku General Manager PT. Pindad (Persero) Turen Malang, Bapak Bambang selaku HUMAS, staff K3LH, Bapak Wiyono selaku PAM dan seluruh karyawan Departemen Perkakas yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan untuk membantu pengisian kuesioner.
8. *Special Thanks for my beloved father* Alm. Abah H. Syakroni dan *my beloved mother* Ummi Hj. Rukiyati, terima kasih yang mendalam atas perjuangannya yang gigih membesarkan, mendidik, menyayangi serta mendo'akan dengan tulus.

9. Mok Ipah dan pak Idi, kelima kakakku, sepupuku, keponakanku dan juga abang Arul yang tak hentinya mendo'akan, memberi semangat, dukungan spiritual dan motivasi kepada penulis.
10. Sahabat tercinta Manajemen "*C Squad*" yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat Ainina, Yulia, Fad, Udha, Widya dan Fitri yang telah banyak memberikan dukungan dan setia menemani dalam penulis.
12. Sahabat-sahabat pergerakan dan sahabat Wisma Arofah yang selalu memotivasi dengan cara konyolnya, tanpa kalian skripsi ini tidak akan pernah terselesaikan.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2013 dan seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini yang tak 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 skripsi ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal 'alamiin...

Malang, 27 April 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPEL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teori.....	17
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	17
2.2.1.1 Keselamatan Kerja .....	17
2.2.1.2 Kesehatan Kerja .....	21
2.2.1.3 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
2.2.1.4 Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	27
2.2.1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perspektif Islam.....	28
2.2.2 Kepuasan Kerja .....	30
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	30
2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	31
2.2.2.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	32
2.2.2.5 Kepuasan Kerja Perspektif Islam.....	33
2.2.3 Prestasi Kerja.....	35
2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	35
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	37
2.2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja .....	38
2.2.3.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	39
2.2.3.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	41
2.2.3.6 Indikator Prestasi Kerja.....	46
2.2.3.7 Prestasi Kerja Perspektif Islam .....	46
2.2.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan	

Prestasi Kerja.....	48
2.2.5 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja .....	50
2.2.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja.....	51
2.2.7 Model Hipotesis.....	52

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	54
3.2 Lokasi Penelitian .....	54
3.3 Populasi dan Sampel.....	55
3.3.1 Populasi .....	55
3.3.2 Sampel .....	55
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	56
3.5 Data dan Jenis Data .....	56
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	57
3.6.1 Kuesioner.....	57
3.6.2 Dokumentasi.....	57
3.6.3 Wawancara .....	58
3.7 Skala Pengukuran .....	58
3.8 Definisi Operasional Variabel .....	59
3.8.1 Variabel Independen.....	59
3.8.2 Variabel Intervening .....	59
3.8.3 Variabel Dependen .....	60
3.9 Metode Analisis Data .....	61
3.9.1 Uji Validitas.....	62
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	62
3.9.3 Uji Asumsi Klasik .....	62
3.9.3.1 Uji Normalitas.....	62
3.9.3.2 Uji Linieritas .....	63
3.9.4 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	63

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	67
4.1.1.1 Sejarah PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen Malang .....	67
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	69
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	69
4.1.1.4 Jumlah Karyawan.....	71
4.1.1.5 Waktu Kerja .....	72
4.1.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Pindad (Persero) Turen Malang .....	73
4.1.1.7 Tanda Keselamatan .....	73
4.1.1.8 Data Pendukung Departemen Perkakas .....	74
4.2 Hasil Analisis Deskriptif .....	75
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	76
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan.....	78
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
4.2.6 Hasil Distribusi Frekuensi Responden .....	79
4.2.6.1 Distribusi Variabel .....	80
4.3 Uji Instrumen Data .....	88
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	88
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	90
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	91
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	91
4.4.2 Hasil Uji Linieritas .....	91
4.5 Uji Hipotesis.....	92
4.5.1 Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	92
4.5.2 Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y). ..	94
4.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	97
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
4.6.1 Pengaruh Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	98
4.6.2 Pengaruh Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	102
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
<b>BAB V PENUTUPAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	112
5.2 Saran .....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 2.2 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan.....	59
Tabel 3.2 Variabel, Indikator dan Item.....	60
Tabel 4.1 Jam Kerja dan Jam Istirahat Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang Jawa Timur pada Hari Senin-Kamis.....	72
Tabel 4.2 Jam Kerja dan Jam Istirahat Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang Jawa Timur pada Hari Jum'at.....	72
Tabel 4.3 Aktifitas Rutin di Departemen Perkakas .....	75
Tabel 4.4 Deskriptif Responden .....	76
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	77
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Status.....	78
Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	79
Tabel 4.10 Distribusi Variabel Keselamatan Kerja (X1).....	80
Tabel 4.11 Distribusi Variabel Kesehatan Kerja (X2).....	82
Tabel 4.12 Distribusi Variabel Prestasi Kerja (Y).....	84
Tabel 4.13 Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas.....	89
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas .....	90
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas .....	91
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas.....	92
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	92
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	95

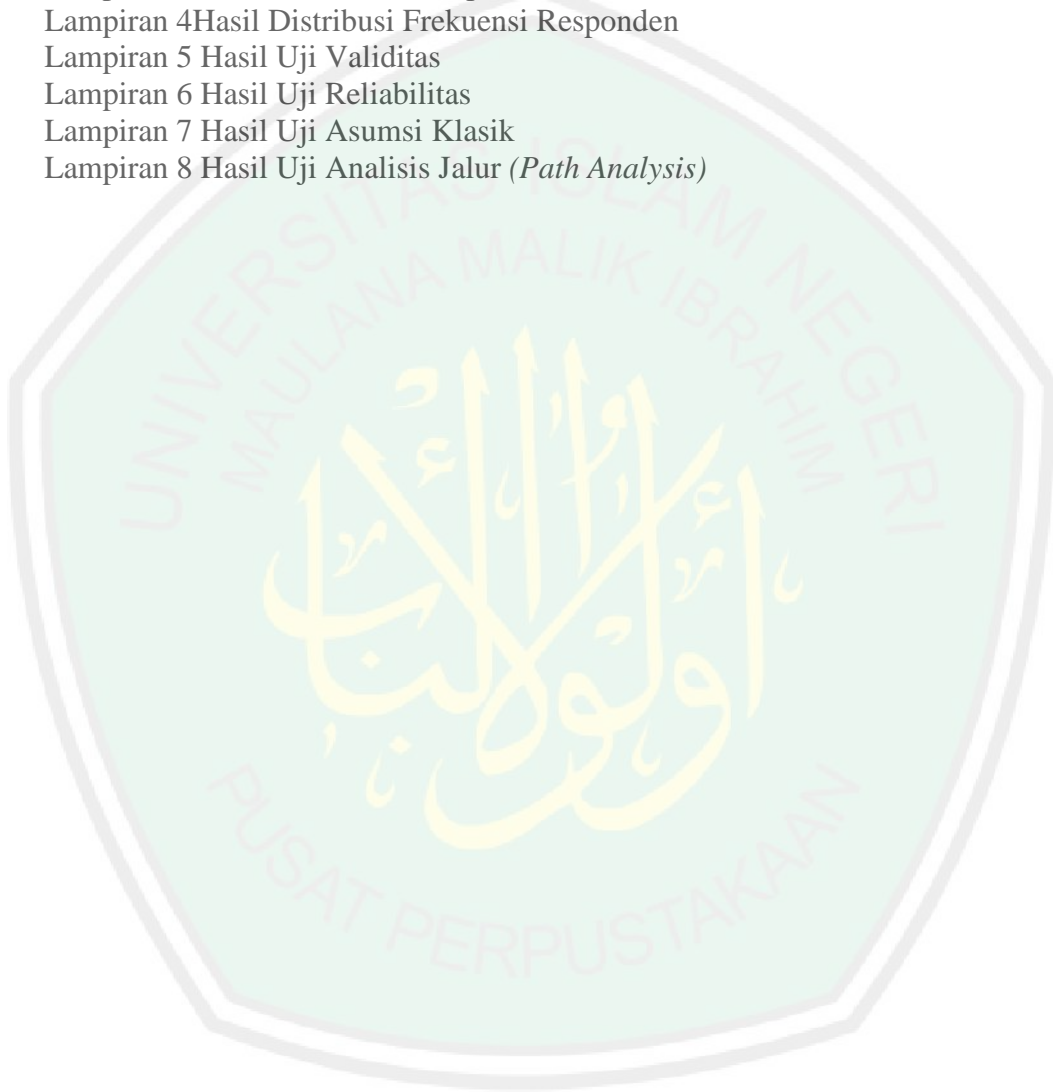
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis .....	52
Gambar 3.1 Diagram Lintas Variabel Independent keVariabel Dependen .....	64
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang .....	70
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	97



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif
- Lampiran 4 Hasil Distribusi Frekuensi Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)



## ABSTRAK

Firdausi, Faidhotur Rohmah. 2017, SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang”**

Pembimbing : Ahmad Mu’si, S.Ag., M.S.I.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja

---

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, memberikan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana tujuannya adalah untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dengan teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini bisa dilihat dari besarnya koefisien beta pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,072 dengan sig. 0,712 > 0,05. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,089 dengan sig. 0,657 > 0,05. Kemudian besarnya pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,481. Sedangkan pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta 0,595 dengan sig. 0,000. Karena sig. 0,000 < 0,05 maka kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi jalur kepuasan kerja terhadap prestasi kerja tidak berpengaruh dengan nilai koefisien beta 0,089 dengan sig. 0,657 > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

## ABSTRACT

Firdausi, Faidhotur Rohmah. 2017, Thesis. Title: **"The Influence of work Safety and Health Against the Work Achievement of Employees Through work Satisfaction as Intervening Variable on the Employees of Department of Munitions Division Device of PT. Pindad (Persero) Turen Malang "**

Advisor : Ahmad Mu'si, S.Ag., M.S.I.

Keywords : Occupational safety, Occupational Health, Job Performance, Employee, Job Satisfaction

---

The competition in fighting over for the market from all the aspects, regional, national, or international continues to be done by every company competitively. To reach a company, it will not be separated from human resources which is the determinant of success in running the vision and the mission and in achieving the company target, providing safety and health facilities to the employees can improve work performance. From that background so that this research was done under the heading "the influence of occupational safety and health against the employee work achievement through job satisfaction as intervening variable on the employees of Department of Munitions Division Device Pt. Pindad (Persero) Turen Malang ".

This research used a quantitative approach to test the direct and indirect effect of the application of occupational safety and health to employee performance through work satisfaction as an intervening variable on the employees of Department of Munitions Division Device Pt. Pindad (Persero) Turen Malang. The sample used 45 respondents with saturated sample technique. In this research used path analysis (path analysis).

The results showed that there was no direct or indirect effect between safety variable and work satisfaction on work performance. This can be seen from the number of the beta coefficient of direct effect of work safety on the work performance of 0.072 with sig. 0.712 > 0.05. Worksatisfaction variable was gotten betacoefficient value of job satisfaction influence againstworkperformance; it was 0,089 with sig. 0.657 > 0.05. Then the number of the direct effect of occupational health against the work performance, it was 0.481. The indirect effect of work health against work performance through job satisfaction was obtained beta coefficient value of 0,595 with sig. 0,000. Because of sig. 0.000 < 0,05, so the occupational health influenced work satisfaction. But the path of work satisfaction against work performance did not influence with the value of beta coefficient of 0.089 with sig. 0.657 > 0.05. It can be concluded that there was no direct or indirect influence between work safety and work health againstwork performance through work satisfaction.



## المستخلص

فردوسي، فيضطر رحمة. عام ٢٠١٧، البحث الجامعي. العنوان: "آثار السلامة والصحة العمل على رضا الأداء العمل من خلال الرضا العمل كما المتغير التدخل على الموظف الدائرة الأدوات الوزارة العنقودية في الشركة فنداد (فرسيرو) تورين مالانج"

المشرف : أحمد معسى، الماجستير

الكلمات الرئيسية : السلامة والصحة العمل، والانجاز العمل، الرضا العمل

المنافسة في تأخذ السوق من جميع الخطوط، سواء الإقليمي والوطني والدولي تقوم بها كل شركة تنافسية. ولتحقيق الشركة مستعدة بالتأكيد لن تكون منفصلة عن الموارد البشرية للمنافسة يعنى عامل النجاح الحاسم في تنفيذ المهمة الرؤية وتحقيق المستهدفة الشركة ، وتوفير مرافق السلامة والصحة العمل الموظف يمكن ان يحسن الانجاز العمل. من هذه الخلفية أن هذا البحث أجري تحت عنوان " آثار السلامة والصحة العمل على الأداء العمل من خلال الرضا العمل كما المتغير التدخل على الموظف الدائرة الأدوات الوزارة العنقودية في الشركة فنداد (فرسيرو) مالانج

يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي الكمي ليختبر الآثار المباشرة وغير المباشرة في تطبيق السلامة والصحة العمل الانجاز العمل من خلال الرضا العمل كمتغير التدخل على الموظف الدائرة الأدوات الوزارة العنقودية في الشركة فنداد تورين (فرسيرو) مالانج. العينة المستخدمة هي بنسبة ٤٥ المخبرين مع تقنيات أخذ العينات المشبعة. في هذه الدراسة تستخدم تحليل المسار (*path analysis*)

وأظهرت النتائج البحث ان هناكما الاثر مباشر أو غير مباشر بين المتغيرات السلامة العمل والرضا الوظيفي على الانجاز العمل. هذا يستطيع ان ينظر من الجكللة المعامل بيتا الاثر مباشر من السلامة العمل على الانجاز العمل بقدر 0,072 مع سيح.  $0.712 < 0.005$  للمتغير الرضا العمل حصلت عليها القيمة المعامل بيتا الاثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بقدر 0.089 مع سيح.  $0.657 < 0.005$  ثم حجم تأثير مباشر الصحة العمل على الانجاز العمل بقدر 0.481 في حين أن التأثير غير المباشر الصحة العمل على الانجاز العمل من خلال الرضا الوظيفي حصل القيمة المعامل بيتا 0.095 مع سيح.  $0.000 < 0.005$  لأن سيح.  $0.000 > 0.005$  فما الصحة العمل تؤثر على الرضا الوظيفي. لكن الطريق الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لا يؤثر على قيمة المعامل بيتا 0.089 مع سيح.  $0.657 < 0.005$  ويمكن أن يخلص إلى أن عدم وجود تأثير مباشر أو غير مباشر للسلامة والصحة العمل على الانجاز العمل من خلال الرضا العمل.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

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. Maka dari itu 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 keselamatan dan kesehatan 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).

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 (1989:81) 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.

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.

Namun, ditemukan sebuah fenomena yang dibuktikan dengan penelitian terdahuluyaitu pada hasil penelitian Katsuro (2010) 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.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Akpan (2011) tepatnya di Nigeria, hampir semua negara Afrika dan lainnya, tidak ada badan pengawas terorganisir yang dibebankan dengan tanggung jawab untuk melakukan pemantauan secara berkala dan memeriksa di organisasi untuk memastikan kepatuhan aturan dan prosedur keselamatan kerja. Selama bertahun-tahun, ini telah menjadi alasan di balik 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 memperhatikan kesehatan kerja.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel intervening dikarenakan kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja sebagaimana dipaparkan oleh Yuli (2005:197) mengemukakan ada beberapa komponen kepuasan kerja karyawan, yaitu: pendapatan atau kompensasi, pekerjaan, pengawasan, promosi karir (*reward*), kelompok kerja, dan lingkungan kerja internal seperti program keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan eksternal seperti lingkungan masyarakat sekitar. Hal ini didukung dengan penelitian tentang kepuasan kerja,

yang dilakukan oleh Dekouloua dan Trivellas (2015) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja terbukti menjadi mediator hubungan antara pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan.

PT. Pindad (Persero) adalah perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. PT. Pindad (Persero) Turen adalah perusahaan Industri Manufaktur Indonesia yang bergerak dalam bidang Produk Militer dan Produk Komersial. Kegiatan Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen mencakup desain dan pengembangan, rekayasa, assembling dan fabrikasi serta perawatan. Berdiri pada tahun 1908 sebagai bengkel peralatan militer di Surabaya dengan nama *Artilleri Counstructie Winkel (ACW)*, bengkel ini berkembang menjadi pabrik dan sesudah mengalami perubahan nama pengelola menjadi *Artillerie Inrichtingen (AI)* kemudian pindah ke Bandung pada tahun 1921 (<https://www.pindad.com>).

PT. Pindad (Persero) berubah status menjadi BUMN dengan nama PT. Pindad (Persero) pada tanggal 29 April 1983, kemudian pada tahun 1989 perusahaan ini dibawah Pembinaan Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang kemudian berubah lagi namanya menjadi PT. Badan Prakarya Strategis (Persero). Pada tahun 2002 PT. BPIS (Persero) dibubarkan oleh pemerintah, sejak itu PT. Pindad berlain menjadi PT. Pindad (Persero) dibawah pengelolaan kementerian BUMN sampai dengan sekarang (<https://www.pindad.com>).

PT. Pindad (Persero) Turen-Malang yang merupakan perusahaan industri manufaktur Indonesia yang bergerak dalam bidang produk militer tidak lepas dari bahaya yang dapat terjadi, seperti kasus yang terjadi tahun 2010 pernah mengalami ledakan pada divisi detonator PT. Pindad (Persero) Turen Malang



yang mengakibatkan satu orang dikabarkan meninggal dunia dan 3 korban lain mengalami luka berat dikarenakan pada saat itu cuaca yang sangat panas sehingga kecelakaan tidak dapat dicegah oleh pihak PT. Pindad (Persero) Turen. (<http://kaskus.co.id/>).

Terdapat banyak usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan ataupun kualitas produknya. Namun hal ini masih saja kurangnya kesadaran pada sumber daya manusiayang terlibat. Seperti penemuan penelitian yang dilakukan oleh Al'rosyid (2012) pada PT. Pindad (Persero) Turen yang mengatakan masalah-masalah yang pernah terjadi dalam usaha atau proses untuk meningkatkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang disebabkan oleh karyawan dalam PT. Pindad (Persero) Turen, yaitu masih kurangnya komunikasi antara pihak manajemen dan karyawan, masih banyak karyawan yang kurang memahami masalah keselamatan dan kesehatan kerja, masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam penggunaan alat pelindung diri. Namun, PT. Pindad (Persero) Turen-Malang juga memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan.

Bagitupun dengan penelitian Setiawan, ddk (2014) yang dilakukan pada PT. Pindad (Persero) Turen Malang mengungkapkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun terdapat kekurangan yang dikemukakan, seperti tata ruang kerja yang masih kurang, penyusunan dan penyimpanan barang berbahaya yang masih tidak beraturan, kurangnya penerangan pada bagian yang membutuhkan ketelitian, pergantian udara di ruang kerja dan lain sebagainya. Dari masalah-masalah tersebut seharusnya perusahaan memerhatikan kembali bagaimana dan apa yang dapat berdampak pada

keselamatan dan kesehatan karyawan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Adanya kecelakaan dalam perusahaan bersangkutan dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya dilakukan dengan baik, sehingga dengan diberikannya fasilitas yang baik dalam perusahaan juga dapat memberikan keamanan, kenyamanan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat memberikan kualitas dan kuantitas yang terbaik kepada perusahaan dengan adanya rasa puas dalam bekerja dan menjadikan karyawan sebagai manusia yang berprestasi.

Dari paparan diatas, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Pindad (Persero) Turen juga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjakaryawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk menggali lebih dalam tentang *research gap* yang dijelaskan diatas dan perbandingan dengan penelitian terdahulu, apakah dengan diadakannya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Perusahaan perlu meningkatkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif sehingga kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan untuk mengacu prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema **“Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah penerapan keselamatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang?
2. Apakah penerapan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang?
3. Apakah penerapan keselamatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang?
4. Apakah penerapan kesehatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh langsung penerapan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang
2. Untuk menguji pengaruh langsung penerapan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang
3. Untuk menguji pengaruh tidak langsung penerapan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen

4. Untuk menguji pengaruh tidak langsung penerapan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan tentang pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan yang diterapkan perusahaan yang lebih mendalam dan lebih luas.

2. Bagi Perusahaan

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.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang serta sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak yang membutuhkan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

1. *“Impact of Occupational Health and Safety On Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry”* penelitian yang dilakukan oleh Katsuro, dkk (2010). 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. *“Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Ogranization in Afrika”* penelitian yang dilakukan oleh Akpan (2011). 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 adabadan pengawasterorganisir 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 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. “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang*” penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Wijayanto (2012). 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 kesehatan (K3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi 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. *“Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep”* penelitian ini dilakukan oleh Chaerul (2013). 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 kontrol bahaya, dan pelatihan K3 secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep. Dan uji parsial (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 dan 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, kesehatan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan hasil uji F membuktikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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 Prestasi Kerja 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 prestasi 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 prestasi karyawan, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan, variabel keselamatan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi 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) <i>“Impact of Occupational Health and Safety On Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry”</i>	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 yang tidak memperhatikan mereka sebagai bagian penting bagi organisasi dan keselamatan mereka di tempat kerja.
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.
3	Paramita dan Wijayanto (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang	Penelitian ini menggunakan <i>Explanatory research</i> dengan metode pengambilan sampel menggunakan <i>proportionate Stratified Random Sampling</i> dan analisis yang digunakan adalah analisis path ( <i>Path Analysis</i> )	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.
5	Sisna, Musadieg dan Nurtjahjono (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan	Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan ( <i>explanatory research</i> ) dengan	Variabel independen: Keselamatan dan kesehatan kerja Variabel	Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesehatan kerja



	<p>Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)</p>	<p>pendekatan kuantitatif. Teknik analisis adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensia</p>	<p>dependen: Kepuasan kerja</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
6	<p>Platis, dkk (2015) "Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services"</p>	<p>Penelitian ini menggunakan analisis statistik multivariat dan di perjelas dengan analisis <i>Principal Component Analysis (PCA)</i></p>	<p>Kepuasan kerja Prestasi kerja</p>	<p>Nilai rata-rata pada variabel kepuasan tertinggi antara nilai (5,3-6) dengan itu membuktikan adanya korelasi yang kuat antara kepuasan dan prestasi kerja.</p>
7	<p>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 <i>Effervescent</i> PT. Sido Muncul Semarang)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Peneliti menggunakan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>) yang dimana kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i></p>	<p>Variabel independen: Keselamatan dan kesehatan kerja Variabel dependen: Kinerja Variabel intervening: Kepuasan kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap</p>

				prestasi kerja 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	Faidhotur Rohmah Firdausi	Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel: a. Keselamatan kerja (variabel independen) b. Kesehatan kerja (variabel independen) c. Kepuasan kerja (variabel intervening) d. Prestasi kerja (variabel dependen)	1. Lokasi: PT. Pindad (Persero) Turen malang 2. Jenis penelitian: Kuantitatif 3. Populasi: 45 karyawan 4. Sampel: 45 responden (sampel jenuh) 5. Instrumen penelitian: kuesioner dan dokumentasi 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 keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pada karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang.

## **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 (2005:161) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Keselamatan kerja menurut Husni (2007:142) 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 pengelolahannya, 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:

#### 1. 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, perlindung 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.

## 2. 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 (2007:143) 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 (2005:161) 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 (2007: 146) 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, 2001:87):

### 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 industri

### 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 diikuti sertakan dalam pembangunan tersebut (Suma'mur, 1996:2).

Menurut Rivai (2006:408) 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 (2005:162), 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 (1999:224) 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 (2002:247) 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-Nur ayat 33 :

وَلَيْسَتَّعْفِيفِ الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّى يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ  
الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۗ وَأَتَوْهُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ  
الَّذِي آتَاكُمْ ۗ وَلَا تَكْرَهُوا فِتْيَانَكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ ۗ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِيَبْتِغُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ  
الدُّنْيَا ۗ وَمَنْ يُكْرِهْنَهُنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٣٣﴾

Artinya : “dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sehingga Allah memampukan mereka dengan karunia-Nya. dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat Perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. dan janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri mengingini kesucian, karena kamu hendak mencari Keuntungan duniawi. dan Barangsiapa yang memaksa mereka, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) sesudah mereka dipaksa itu.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa prinsip jaminan sosial dalam Islam menjadi bagian dari parameter kualitas keberagaman seseorang. Jika seseorang melihat kenyataan adanya ketimpangan status sosial baik secara ekonomi maupun

pendidikan, sementara ia tidak melakukan aksi sosial, maka ia telah mendustakan agama (Ridwan, 2007:74).

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 قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَيْبَعَةَ بْنِ عُثْمَانَ 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 أَحْرَصُ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنَ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوُتَفْتَحُ 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)*

Dalam sistem ekonomi kapitalis, kedudukan seorang buruh selalu diidentikan dengan golongan “kelas bawah” yang mengharap belas kasihan dari orang-orang kaya (pemilik modal) yang mereka sebut dengan golongan “kelas atas”. Layaknya orang yang diposisikan sebagai kelompok yang membutuhkan, mereka seringkali menjadi korban eksploitasi, ketidakadilan dan kesewenang-wenangan dari kelompok yang dibutuhkan (majikan). Kenyataan berbeda juga kita jumpai dalam sistem sosialis yang cenderung membuat sebuah negara dengan sebagai “negara pegawai” yang didominasi oleh kelompok buruh (Munir, 2007:144).



## **2.2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (2004:105) 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(1995:222) 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 (2004:106) 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 adam 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 (2004:117) 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 (1996:181) 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 sejaris 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 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 تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ<sup>ط</sup> وَلَئِن كَفَرْتُمْ 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  
عَنْ 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 لديناك 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 (2004:61) 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, 2005:67), 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 muah mencapai kinerja yang diharapkan. Jenis-jenis kemampuan tenaga kerja anatara 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.
  - d. Setia.
  - e. Jujur atau dapat dipercaya.
  - f. Memiliki semangat bekerja sama.
  - g. Membela kepentingan perusahaan.
  - h. Ingin maju atau berprestasi.
  - i. Dapat berdiri sendiri.
  - j. Optimis.

Adapun menurut Byar dan Rue *dalam* Sutrisno (2012:151) 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.

Begitupun berikut adalah faktor-faktor lingkungan kerja seperti lingkungan perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Kondisi fisik.
- b. Peralatan.
- c. Waktu.
- d. Material.
- e. Pendidikan.
- f. Supervisi.
- g. Desain organisasi.
- h. Pelatihan.
- i. Keberuntungan.

### 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, 2004:66).

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 (2006:128) 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. Perbaikan 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 (2006:324) 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:

##### 1. 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.

2. Daftar pertanyaan (*Checklist*)

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

3. 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.

4. Metode Peristiwa Kritis

Metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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).

9. 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:

### 1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 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 الْجَزَاءَ  
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 عَبْدِ اللَّهِ وَمُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ  
عَنِ 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)*

Al-Qur'an menganjurkan untuk saling menasihati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan dan kealpaan sebagai manusia. Prestasi kerja juga tidak lepas dari pengawasan, sistem pengawan yang baik tidak terlepas dari pemberian hukuman (*punishment*) dan imbalan (*reward*). Jika seseorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan tersebut diberi *reward*. Bentuk *reward* itu tidak mesti materi, namun juga dapat pula dalam bentuk pujian, penghargaan yang diutarakan di hadapan karyawan yang lain, atau bahkan promosi (baik promosi belajar ataupun promosi untuk naik jabatan atau pangkat). Allah juga memberi *reward* atau pahala bagi bawahan yang mampu memberi nasehat pada atasannya sebagaimana hadist tersebut diatas (Diana, 2012:161).

#### **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 (2004:61) 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 (2004:105) 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 di atas, 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

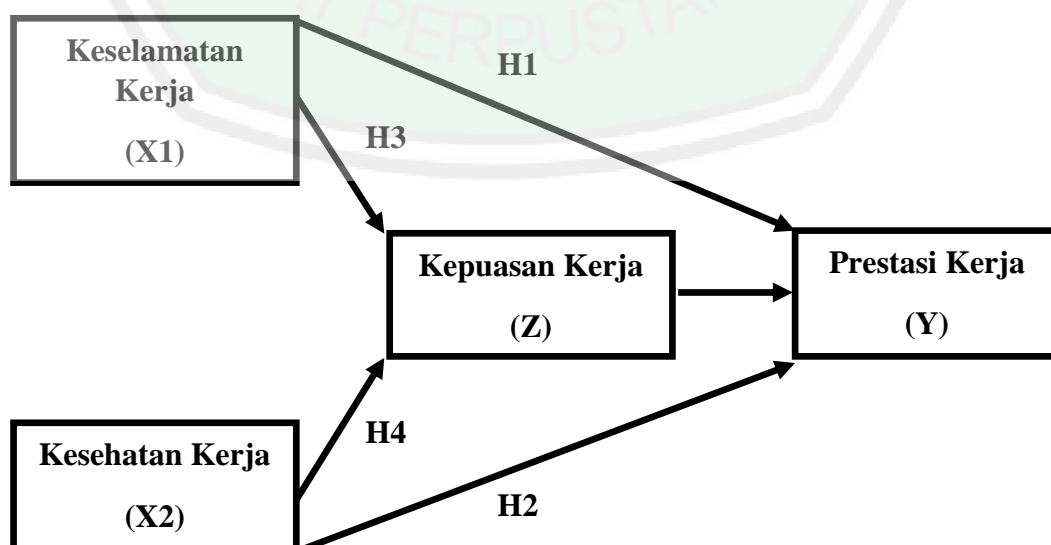
pendapatan, pekerjaan, pengawasan, promosi karir, kondisi kerja dan hubungan dalam kelompok kerja. Dari adanya pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja yang dapat memberikan suatu keberhasilan dalam perusahaan atau organisasi.

### 2.3 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 karyawan (Y).

H2 = Ada pengaruh secara langsung kesehatan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

H3 = Ada pengaruh secara tidak langsung keselamatan kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

H4 = Ada pengaruh secara tidak langsung kesehatan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2015:8)

Dalam penelitian ini dikembangkan dengan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Supriyanto dan Machfudz (2010:201) menyebutkan bahwa penelitian eksplanatif atau *eksplanatory* adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Supriyanto dan Maharani (2013:7) Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian penjelasan atau *eksplanatory research* dimana penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji antar variabel yang dihipotesiskan.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Pindad (Persero) Jl. Panglima Sudirman No.1 Turen, Malang. Lokasi ini diambil karena sesuai dengan penelitian penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang dimana PT. Pindad (Persero) Turen Malang secara tidak langsung berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena adanya fasilitas kerja yang berpedoman pada keselamatan dan kesehatan kerja sehingga karyawan PT. Pindad (Persero) Turen Malang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan berkualitas.



### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Pengertian populasi menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:183) yang merupakan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi masalah sasaran penelitian. Adapun populasi menurut Sugiyono (2015:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti bahwa kekuatan personil PT. Pindad (Persero) Turen-Malang pada Departemen Perkakas sebanyak 45 pegawai, peneliti mengambil populasi pada Departemen perkakas dikarenakan Departemen perkakas memiliki peranan yang sangat besar dalam pendukung proses produksi pada Departemen Produksi yang menjadi hal penting dalam produksi PT. Pindad (Persero) dan juga besar dampaknya terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PINDAD (Persero).

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2015:81). Sedangkan menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:183) sampel adalah bagian kecil dari populasi.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara pengambilan sampel yang mewakili dari populasi. Pengambilan ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar menggambarkan populasi yang sebenarnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010:185). Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri (Sugiyono, 2015:86).

Jadi, sampel pada penelitian ini sebesar 45 karyawan pada Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh artinya teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 (Supriyanto dan Maharani, 2013:36).

### 3.5 Data dan Jenis Data

Supriyanto dan Machfudz (2010:191) mengemukakan data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran, bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Menurut cara memperolehnya, data dibagi menjadi dua (Supriyanto dan Maharani, 2013:9) yaitu:

#### 1. Data primer

Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015:137). Data primer diperoleh secara langsung melalui kegiatan pengamatan terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui variabel kepuasan kerja secara langsung

ataupun tidak langsung pada karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang.

## 2. Data sekunder

Data sekunder atau studi kepustakaan, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2015:137). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak intern maupun ekstern perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan sebagai objek pendukung beberapa dokumen perusahaan, literatur-literatur dan penelitian terdahulu, serta informasi lain yang mendukung penelitian ini. Data ini digunakan untuk mendukung data primer.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden (Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Tujuan pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pengaruh penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

#### 3.6.2 Dokumentasi

Dalam uraian tentang studi pendahuluan, telah disinggung pula bahwa sebagai objek yang diperhatikan (ditatap) dalam memperoleh informasi, dan memperhatikan tiga macam sumber, yaitu tulisan (*paper*), tempat (*place*) dan kertas atau orang (*people*) (Arikunto, 1998:149).

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan lain sebagainya (Supriyanto dan Machfudz, 2010:202).

### 3.6.3 Wawancara

Penggunaan metode ini didasarkan sebuah alasan yaitu dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian. Sebagaimana pendapat Hadi (1983) dalam Sugiyono (2015:138) yang mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner (angket) adalah subyek (responden) merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya dan interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan benar dan dapat dipercaya.

Data yang dihasilkan melalui wawancara yang mendalam dengan informan adalah berupa persepsi, pendapat dan pengetahuan informan tentang pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediana.

### 3.7 Skala Pengukuran

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode skala yang dibuat sendiri oleh peneliti dan mengandung butir-butir pandangan dan perasaan subjek. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran Likert. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinu yang diberi bobot sesuai dengan

item (Supriyanto dan Maharani, 2013: 183), maka dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5:

**Tabel 3.1**  
**Bobot Nilai Setiap Pertanyaan**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Masri Singarimbun *dalam* Supriyanto dan Machfudz (2010)

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

#### 3.8.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah Keselamatan Kerja (X1) dengan indikatornya sebagai berikut (Moenir, 1983:203):

1. Lingkungan kerja secara fisik
2. Lingkungan sosial psikologis

Variabel independen yang kedua adalah kesehatan kerja (X2) dimana dengan pendapat Manullang (2001:87) terdapat indikatornya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara medis
2. Sarana kesehatan tenaga kerja
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

#### 3.8.2 Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto



dan Maharani, 2013: 30). Variabel intervening pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y1), indikatornya menurut As'ad (2004:117) sebagai berikut:

1. Kepuasan finansial
2. Kepuasan fisik
3. Kepuasan sosial
4. Kepuasan psikologis

### 3.8.3 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tercakup dalam hipotesis yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menurut Nasution (2000:99) menyatakan ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja (Y2) adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Kerjasama

**Tabel 3.2**  
**Variabel, Indikator dan Item**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keselamatan Kerja	Lingkungan kerja secara fisik	1. Tata letak peralatan kerja 2. Perlindungan mesin 3. Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan	Moenir (1983)
	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 (2001)

		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 financial	1. Besarnya gaji 2. Jaminan sosial	As'ad (2004)
	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	
Prestasi Kerja	Kualitas kerja	1. Ketepatan kerja 2. Keterampilan kerja 3. Ketelitian kerja	Nasution (2000)
	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	

### 3.9 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul (Sugiyono, 2015:147).

### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas, yaitu suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* ( $r$  hitung). Hasil instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya ( $r$ )  $\geq 0,3$  dengan  $\alpha = 0,05$  (Supriyanto dan Maharani, 2013: 184).

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari instrument kuesioner tersebut. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini berarti kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau konstruk dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.3.1 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.

### 3.9.3.2 Uji Linieritas

Pengujian linearitas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai  $\text{sig } f < 0,05$ , maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

### 3.9.4 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).

Teknik analisis jalur pertama kali dikembangkan oleh Sewell Wright pada tahun 1934, sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda, jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung Robert D. Rutherford (1993) dalam Sarwono (2007:1).

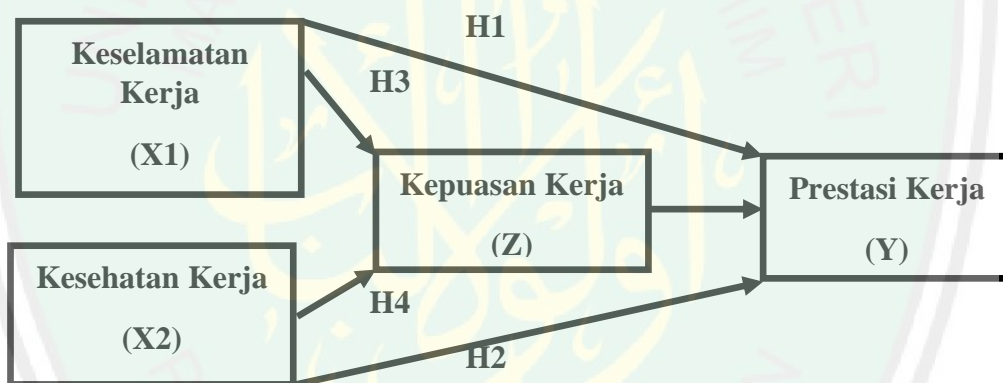
Menurut Solimun (dalam Sani dan Maharani: 2013) tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam arah panah yaitu:

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

**Gambar 3.1**  
**Diagram Lintas Variabel Independen ke Variabel Dependen**



Sumber: Sarwono (2007) dikembangkan oleh peneliti, 2017

Keterangan:

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

Y = Prestasi Kerja

Z = Kepuasan Kerja

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

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



- 2) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- 3) Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- 4) *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
- 5) Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
  - a. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path
  - b. Pemeriksaan validitas model. Shahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya
  - c. Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis path, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

a) Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model di ukur dengan:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$

Dalam hal ini intepretasi terhadap  $R^2_m$  sama dengan intepretasi koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada analisis regresi

b) *Theory Trimming*

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dilakukan secara parsial. Berdasarkan teori *trimming*, maka jalur-jalur yang

non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

d. Interpretasi hasil analisis 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.

Bila *Analysis Path* telah dilakukan berdasarkan sampel, maka dapat dimanfaatkan untuk:

- 1) Menjelaskan permasalahan yang diteliti atau fenomena yang dipelajari.
- 2) Prediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.
- 3) Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen.
- 4) Melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen (melihat jalur).
- 5) Pengujian model dengan metode *theory trimming*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1.1 Sejarah PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang

PT. Pindad (Persero) adalah Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia yang bergerak dalam bidang Produk Militer dan Produk Komersial. Kegiatan PT. Pindad (Persero) Desain dan Pengembangan, Rekayasa, Perakitan dan Pabrikan serta Perawatan.

Berdiri pada tahun 1908 sebagai bengkel Peralatan Militer di Surabaya dengan nama *Artillerie Constructive Winkel (ACW)*, bengkel ini berkembang menjadi sebuah pabrik dan sesudah itu mengalami perubahan nama pengelola menjadi *Artillerie Inrichtingen (AI)* kemudian di pindahkan lokasinya ke Bandung pada tahun 1921.

Pada tahun 1942 di masa penjajahan Jepang, namanya berganti menjadi *Dai Ichi Kozo (DIK)* dan pada tahun 1947 berganti nama *Leger Productie Bedrijven (LPB)* Setelah kemerdekaan, pemerintah Belanda pada tahun 1950 menyerahkan pabrik tersebut kepada pemerintah Indonesia, dan pada tanggal 29 April 1950, yang selanjutnya diperingati sebagai hari jadi perusahaan, pabrik tersebut diberi nama Pabrik Senjata dan Meisu (PSM) yang berlokasi di PT. Pindad sekarang ini. Pada tahun 1962 Pabrik Senjata dan Meisu (PSM) berubah menjadi sebuah industri Alat Peralatan Militer yang dikelola oleh Angkatan Darat, sehingga namanya menjadi Perindustrian Angkatan Darat (PINDAD).

PT. Pindad berubah status Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan nama PT. Pindad (Persero) pada tanggal 29 April 1983, kemudian pada tahun 1989 perusahaan ini berada di bawah pembinaan Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang kemudian pada tahun 1999 berubah menjadi PT. Prakarya Industri (Persero) dan kemudian berubah lagi namanya menjadi PT. Bahana Prakarya Industri Strategis (Persero).

Tahun 2002 PT. BPIS (Persero) di bubarkan oleh pemerintah, sejak itu PT. Pindad beralih status menjadi PT. Pindad (Persero) yang langsung berada di bawah pembinaan kementerian BUMN. Lokasi PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang Jawa Timur terbagi di tiga tempat, yaitu di Jl. Jenderal Gatot Subroto No.517 Bandung 40284 Jawa Barat sebagai kantor pusat, Jl. Panglima Sudirman No.1 Turen-Malang 65175 Malang Jawa Timur sebagai kantor cabang sekaligus merupakan Divisi Munisi yang menempati kawasan seluas  $\pm 160$  Hektar, dan Jl. Batu Ceper No.28 Jakarta 10120-Indonesia sebagai kantor pemasaran (*sales officer*).

Sebagai perusahaan penyedia peralatan pertahanan dan keamanan, PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang Jawa Timur terus mengembangkan produksi munisi dan menyesuaikan dengan munculnya senjata-senjata yang semakin beragam. Berbagai jenis tipe munisi dikembangkan sesuai dengan kaliber senjata yang di produksi. Beberapa jenis produksi munisi yang sudah dihasilkan antara lain: MKK (5,56 mm, 7,62 mm, 9 mm, dan 12,7 mm), MKB (20 mm, dan 105 mm), Bom Latih, Mortir dan Granat.

#### **4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **A. Visi Perusahaan**

Menjadi Produsen peralatan pertahanan dan keamanan terkemuka di Asia pada tahun 2023, melalui upaya inovasi produk dan kemitraan strategik.

##### **B. Misi Perusahaan**

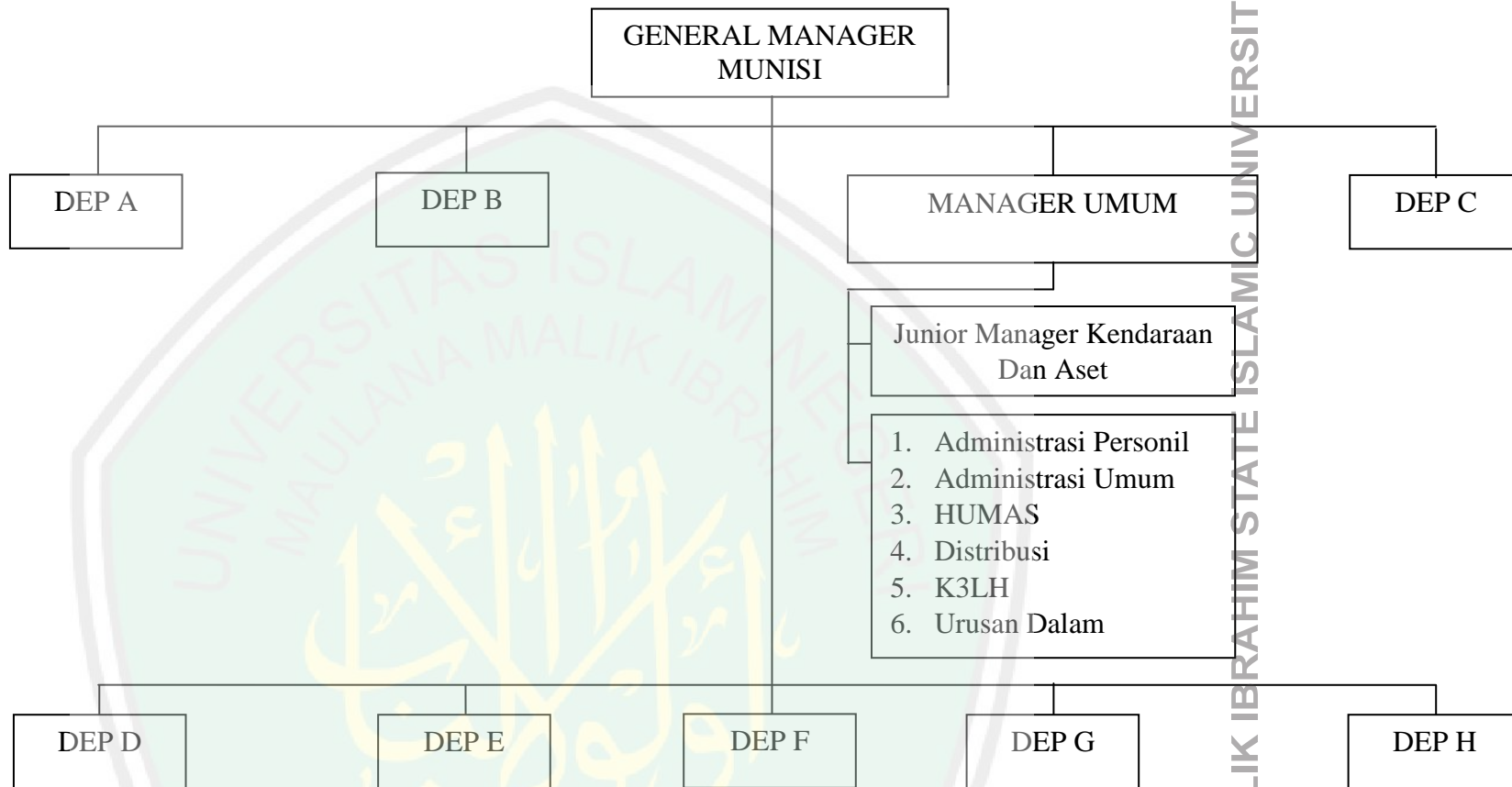
Melaksanakan usaha terpadu di bidang peralatan pertahanan dan keamanan serta peralatan industrial untuk mendukung pembangunan nasional dan secara khusus untuk mendukung pertahanan dan keamanan negara.

#### **4.1.1.3 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi bagi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan karena dalam struktur organisasi ini tercermin adanya sistem kerjasama yang sistematis dan terarah dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi ini dapat dibuat sesederhana mungkin namun dapat juga lebih kompleks lagi, hal ini tergantung pada besar kecilnya perusahaan tersebut. Adapun struktur organisasi secara garis besar PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang**



Sumber: PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang, 2017

#### 4.1.1.4 Jumlah Karyawan

PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang memiliki karyawan sebanyak  $\pm 1.305$  orang yang terbagi dalam beberapa macam tugas kerja. Untuk status pekerja sendiri, yaitu:

- a. Pegawai Tetap = 607 pekerja
- b. Pegawai Tidak Tetap = 698 pekerja

Untuk Jumlah pekerja Departemen Perkakas adalah 45 pekerja yang terbagi menjadi 3 staff dan 42 karyawan bagian perkakas. Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang Jawa Timur terbagi menjadi 6 kualifikasi jenjang pendidikan. Namun, setiap jenjang pendidikan tidak menentukan status jabatan yang dipegang oleh masing-masing karyawan, status jabatan yang dipegang oleh masing-masing karyawan ditentukan oleh prestasi kerja karyawan itu sendiri. Semakin bagus kinerja karyawan semakin tinggi status yang dipegang. Jenjang pendidikan tersebut, yaitu:

1. Pendidikan S1
2. Pendidikan S2
3. Pendidikan D3
4. Pendidikan D2
5. Pendidikan D1
6. Pendidikan SLTA/SMK

#### 4.1.1.5 Waktu Kerja

Pembagian waktu kerja karyawan di PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang Jawa Timur dibagi menjadi 3 kriteria, yaitu waktu kerja biasa (*non shift*), waktu kerja sistem bergilir (*shift*), dan waktu kerja lembur. PT. Pindad (Persero) Turen-Malang Jawa Timur memberlakukan sistem kerja 8 jam per hari, 8 jam yang dimaksud belum termasuk jam istirahat. Dengan kata lain 9 jam kerja 1 jam istirahat setiap hari kerjanya. Pada saat jam istirahat masing-masing jam kerja dimanfaatkan untuk pemberian asupan gizi dan beribadah. Adapun rincian waktu kerja, sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jam Kerja dan Jam Istirahat Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang Jawa Timur pada Hari Senin-Kamis**

No.	Posisi Karyawan	Jam Kerja	Jam Istirahat
1.	Staff perusahaan		
	Jam kerja aktif	07.00 – 16.00 WIB	11.30 – 12.15 WIB
2.	Staff Produksi		
	a. Shift pendek I	07.00 – 15.00 WIB	11.30 – 12.15 WIB
	b. Shift pendek II	15.00 – 23.00 WIB	18.00 – 18.45 WIB
	c. Shift pendek III	23.00 – 07.00 WIB	03.00 – 03.45 WIB

Sumber: PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang, 2017

**Tabel 4.2**  
**Jam Kerja dan Jam Istirahat Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang Jawa Timur pada Hari Jum'at**

No.	Posisi Karyawan	Jam Kerja	Jam Istirahat
1.	Staff perusahaan		
	Jam kerja aktif	07.00 – 15.00 WIB	11.00 – 13.00 WIB
2.	Bagian Produksi		
	d. Shift pendek I	07.00 – 15.00 WIB	11.00 – 13.00 WIB
	e. Shift pendek II	15.00 – 23.00 WIB	18.00 – 18.45 WIB
	f. Shift pendek III	23.00 – 07.00 WIB	03.00 – 03.45 WIB

Sumber: PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang, 2017

Untuk evaluasi pelaksanaan waktu kerja lembur ini dilakukan setiap 3 bulan sekali. Pengaturan waktu lembur sendiri dilaksanakan berdasarkan

kebutuhan operasional perusahaan yang mendesak serta mendapatkan perintah dari kepala divisi yang bersangkutan dengan mengacu pada:

1. Jadwal induk penyelesaian produksi.
2. Persediaan material yang terdiri dari:
  - a. Ketersediaan material.
  - b. *Lead Time* pengadaan material.
3. Prioritas Penyelesaian produk/pekerjaan.
4. Optimalisasi utilitas.

#### **4.1.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Pindad (Persero) Turen-Malang**

PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi mempunyai wilayah kerja dalam proses produksinya. Ketika pekerja memasuki wilayah kerja, semua pekerja harus memakai Alat Pelindung Diri (APD) dan mengikuti semua peraturan keselamatan yang diterapkan, diantaranya:

- a. Memakai kacamata dan sepatu kerja.
- b. Khusus untuk operator las, harus memakai sarung tangan, topeng las dan masker.
- c. Dilarang merokok di lingkungan kerja.
- d. Memakai penutup telinga.

#### **4.1.1.7 Tanda Keselamatan**

Poster dan tanda harus diadopsi sebagai pertolongan visual untuk pencegahan kecelakaan dan kebakaran. Poster harus ditulis dalam Bahasa

Indonesia dan Bahasa Inggris. Poster tersebut harus kelihatan mencolok mata dan tidak dapat dipindah atau diletakkan kembali selama pekerjaan berlangsung.

Tanda keselamatan yang tertuang dalam “5R” yang merupakan:

- a. Ringkas : Pilih dan singkirkan barang-barang yang tidak perlu dari tempat kerja.
- b. Rapi : Menata barang-barang yang tidak perlu dan atur penempatannya agar mudah mengambil kembali.
- c. Resik : Rawatlah kondisi tempat kerja senyaman mungkin.
- d. Rawat : Pelihara dan pertahankan terus menerus kondisi tempat kerja yang sudah baik.
- e. Rajin : Latih karyawan agar rajin menaati peraturan yang di sepakati.

Sasaran “5R” adalah sebagai berikut:

- a. Terciptanya tempat kerja yang bersih, cerah dan menyenangkan.
- b. Terawatnya peralatan dan perlengkapan serta bangunan selama proses kerja.
- c. Terwujudnya disiplin kerja yang dibutuhkan untuk mencapai standar kerja.
- d. Terjaganya keselamatan dan kestabilan kerja selama operasi berlangsung.
- e. Tercapainya perbaikan mutu kerja dengan mengurangi keragaman hasil kerja.
- f. Terselenggarakannya perbaikan efisiensi masing-masing bagian.
- g. Terbinanya suasana yang nyaman dan menyenangkan dengan disiplin yang tinggi dan saling menghargai antar karyawan.

#### **4.1.1.8 Data Pendukung Departemen Perkakas Divisi Munisi**

Data pendukung yang digunakan adalah untuk mempermudah proses pembahasan hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian diperoleh dari



metode pengambilan data yaitu, kuesioner dan dokumentasi. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

#### A. Keselamatan Kerja di Departemen Perkakas

Berikut ini merupakan ketentuan umum ketika menjalankan proses kerja di Departemen Perkakas agar terlaksananya keselamatan kerja karyawan:

**Tabel 4.3**  
**Aktifitas Rutin di Departemen Perkakas**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Orang	APD yang digunakan
1.	Gergaji	1 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan</i>
2.	Bubut	10 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan dan kacamata pelindung</i>
3.	Mesin gerinda	7 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan dan kacamata pelindung</i>
4.	Bor	2 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan dan kacamata pelindung</i>
5.	<i>Frais</i>	6 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan dan kacamata pelindung</i>
6.	<i>CNC (Computer Numerical Control)</i>	3 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan dan kacamata pelindung</i>
7.	<i>Hand press</i>	1 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan dan kacamata pelindung</i>
8.	Kerja bangku	4 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan dan kacamata pelindung</i>
9.	Pemeliharaan	5 orang	<i>Safety shoes, Wearpack, sarung tangan dan kacamata pelindung</i>

Sumber: Departemen Perkakas PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen-Malang

#### 4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan *instrument* penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarikan kepada responden sejumlah 45 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang, survey atau penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 6 Maret 2017 dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Untuk ukuran sampel dalam penelitian ini

menggunakan sampel jenuh. Untuk hasil ukuran sampel jenuh deskripsi responded adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif Responden**

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	<b>Usia Responden:</b>		
	a. 21-25 tahun	10	22,2%
	b. 26-30 tahun	7	15,6%
	c. 31-35 tahun	4	8,9%
	d. 36-40 tahun	3	6,7%
	e. >41 tahun	21	46,7%
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>
2.	<b>Jenis Kelamin:</b>		
	a. Laki-laki	44	97,8%
	b. Perempuan	1	2,2%
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>
3.	<b>Status:</b>		
	a. Pegawai Tetap	27	60%
	b. Pegawai Tidak Tetap	18	40%
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>
4.	<b>Pendidikan Terakhir:</b>		
	a. S1	7	15,6%
	b. S2	1	2,2%
	c. D3	2	4,4%
	d. D2	2	4,4%
	e. D1	4	8,9%
	f. SLTA/SMK	29	64,4%
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>
5.	<b>Masa Kerja:</b>		
	a. <5 tahun	8	17,8%
	b. 5-10 tahun	17	37,8%
	c. >10 tahun	20	44,4%
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer (diolah), April 2017

#### 4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	a. 21-25 tahun	10	22,2%
2.	b. 26-30 tahun	7	15,6%
3.	c. 31-35 tahun	4	8,9%
4.	d. 36-40 tahun	3	6,7%
5.	e. >41 tahun	21	46,7%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 10 (22,2%), usia 26-30 sebanyak 7 (15,6%), usia 31-35 tahun sebanyak 4 (8,9%), usia 36-40 tahun sebanyak 3 (6,7%), usia > 41 tahun sebanyak 21 (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang berusia > 41 tahun.

#### 4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	a. Laki-laki	44	97,8%
2.	b. Perempuan	1	2,2%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 44 (97,8%) sedangkan responden perempuan sebanyak 1 (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Status**

No	Jabatan Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	a. Pegawai Tetap	27	60%
2.	b. Pegawai Tidak Tetap	18	40%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari tabel 4.7 dapat dikatakan bahwa pegawai tetap merupakan posisi terbanyak pada Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden Pegawai Tetap ada 27 (60%) dan Pegawai Tidak Tetap ada 18 responden (40%).

#### 4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Pendidikan Terakhir:		
	a. S1	7	15,6%
	b. S2	1	2,2%
	c. D3	2	4,4%
	d. D2	2	4,4%
	e. D1	4	8,9%
	f. SLTA/SMK	29	64,4%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer (diolah), April 2017

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang berpendidikan SLTA/SMK. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang pendidikan

terakhirnya S1 sebanyak 7 responden (15,6%), berpendidikan S2 sebanyak 1 responden (2,2%), berpendidikan D3 sebanyak 2 responden (4,4%), berpendidikan D2 sebanyak 2 responden (4,4%), berpendidikan D1 sebanyak 4 responden (8,9%) dan berpendidikan SLTA/SMK sebanyak 29 responden (64,4%).

#### 4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	<5 tahun	8	17,8%
2.	5-10 tahun	17	37,8%
3.	>10 tahun	20	44,4%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer (diolah), April 2017

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya <5 tahun sebanyak 8 responden (17,8%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 17 responden (37,8%) dan masa kerja >10 tahun sebanyak 20 responden (44,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang mayoritas masa kerjanya >10 tahun.

#### 4.2.6 Hasil Distribusi Frekuensi Responden

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberika peneliti. Melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui penilaian karyawan baik atau



tidak digunakan rata-rata skor menurut Umar (2005) yang dibagi menjadi lima klasifikasi dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat baik = 4,24-5,00

Baik = 3,43-4,23

Cukup baik = 2,62-3,42

Tidak baik = 1,81-2,61

Sangat tidak baik = 1,00-1,80

#### 4.2.6.1 Distribusi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, yakni variabel keselamatan kerja (X1), variabel kesehatan kerja (X2), variabel prestasi kerja (Y) dan variabel kepuasan kerja (Z). Dimana pada masing-masing variabel terdapat item-item pertanyaan untuk mengukur nilai variabel, berikut jawaban dari masing-masing item pertanyaan:

##### 1. Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Variabel keselamatan kerja ini terdiri dari 6 pertanyaan, berikut hasil distribusi frekuensi responden pada masing-masing item pertanyaan:

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Variabel Keselamatan Kerja (X1)**

Item	Frekuensi Responden					Tot (%)	Prosentase Responden					Tot (%)	Mean	Ket
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
X1.1	10	25	10	0	0	45	22.2	55.6	22.2	0	0	100	4	Baik
X1.2	12	25	7	1	0	45	26.7	55.6	15.6	2.2	0	100	4,07	Baik
X1.3	15	28	2	0	0	45	33.3	62.2	4.4	0	0	100	4,29	Sangat baik
X1.4	10	20	10	5	0	45	22.2	44.4	22.2	11.1	0	100	3,78	Baik
X1.5	14	17	7	7	0	45	31.1	37.8	15.6	15.6	0	100	3,84	Baik
X1.6	11	24	9	1	0	45	24.4	53.3	20	2.2	0	100	4	Baik
<b>Rata-rata Total</b>												<b>4</b>	<b>Baik</b>	
<b>Kesimpulan</b>													<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer. diolah 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa keselamatan kerja karyawan pada Departemen Perakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang adalah baik, dapat dilihat dari rata-rata 4. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebagai berikut: tata letak peralatan kerja (X1.1) yang ada sudah sesuai dengan standart perusahaan 10 responden (22,2%) menjawab sangat setuju, 25 responden (55,6%) menjawab setuju, 10 responden (22,2%) menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata 4%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu perlindungan mesin yang digunakan sesuai standart (X1.2) 12 responden (26,7%) menjawab sangat setuju, 25 responden (55,6%) menjawab setuju, 7 responden (15,6%) menjawab netral dan 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata 4,07%.

Untuk pertanyaan berikutnya yaitu adanya penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan (X1.3) 15 responden (33,3%) menjawab sangat setuju, 28 responden (62,2%) menjawab setuju, 2 responden (4,4%) menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata 4,29%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu asuransi tenaga kerja (X1.4) 10 responden (22,2%) menjawab sangat setuju, 20 responden (44,4%) menjawab setuju, 10 responden (22,2%) menjawab netral, 5 responden (11,1%) menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata 3,78%.

Untuk pertanyaan Tunjangan kecelakaan kerja (X1.5) 14 responden (31,1%) menjawab sangat setuju, 17 responden (37,8%) menjawab setuju, 7 responden (15,6%) menjawab netral dan 7 responden (15,6%) menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata 3,84% dengan jumlah skor rata-rata 3,84%.

Untuk pertanyaan Suasana kerja dan pekerja (X1.6) 11 responden (24,4%) menjawab sangat setuju, 24 responden (53,3%) menjawab setuju, 9 responden (20%) menjawab netral dan 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata 4%.

## 2. Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Variabel kesehatan kerja ini terdiri dari 6 pertanyaan, berikut hasil distribusi frekuensi responden pada masing-masing item pertanyaan:

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Variabel Kesehatan Kerja (X2)**

Item	Frekuensi Responden					Tot (%)	Prosentase Responden					Tot (%)	Mean	Ket
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
X2.1	3	27	13	2	0	45	6.7	60	28.9	4.4	0	100	3,69	Baik
X2.2	7	12	6	18	2	45	15.6	26.7	13.3	40	4.4	100	3,09	Cukup baik
X2.3	10	29	5	1	0	45	22.2	64.4	11.1	2.2	0	100	4,07	Baik
X2.4	8	12	16	9	0	45	17.8	26.7	35.6	20	0	100	3,42	Cukup baik
X2.5	9	24	11	1	0	45	20	53.3	24.4	2.2	0	100	3,91	Baik
X2.6	14	26	5	0	0	45	31.1	57.8	11.1	0	0	100	4,20	Baik
<b>Rata-rata Total</b>												<b>3,73</b>	<b>Baik</b>	
<b>Kesimpulan</b>													<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer. diolah 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa kesehatan kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang adalah baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata sebesar 3,73%. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebagai berikut: kebersihan lingkungan kerja (X2.1) 3 responden 6,7% menjawab sangat setuju, 27 responden 60% menjawab setuju, 13 responden 28,9% menjawab netral, dan 2 responden 4,4% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata 3,69%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu pengaturan suhu/udara/ventilasi ditempat kerja (X2.2) 7 responden 15,6% menjawab sangat setuju, 12 responden 26,7% menjawab setuju, 6 responden 13,3% menjawab netral, 18 responden 40% menjawab tidak setuju dan 2 responden 4,4% menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 3,09%.

Untuk pertanyaan berikutnya, yaitu penyediaan air bersih (X2.3) 10 responden 22,2% menjawab sangat setuju, 29 responden 64,4% menjawab setuju, 5 responden 11,1% menjawab netral dan 1 responden 2,2% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,07%.

Selanjutnya pertanyaan tentang sarana olahraga dan kesempatan rekreasi (X2.4) 8 responden 17,8% menjawab sangat setuju, 12 responden 26,7% menjawab setuju, 16 responden 35,6% menjawab netral dan 9 responden 20% menjawab tidak setuju dengan rata-rata 3,42%.

Pertanyaan selanjutnya yaitu pemberian makanan yang bergizi (X2.5) 9 responden 20% menjawab sangat setuju, 24 responden 53,3% menjawab setuju, 11 responden 24,4% menjawab netral dan 1 responden 2,2% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata 3,91%. Pertanyaan terakhir yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja (X2.6) 14 responden 31,1% menjawab sangat setuju, 26 responden 57,8% menjawab setuju, 5 responden 11,1% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata 4,2%.

### 3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pada variabel prestasi kerja ini terdapat 10 item pertanyaan. Berikut hasil distribusi frekuensi masing-masing item pertanyaan:

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Item	Frekuensi Responden					Tot (%)	Prosentase Responden					Tot (%)	Mean	Ket
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
Y1.1	10	33	2	0	0	45	22.2	73.3	4.4	0	0	100	4,18	Baik
Y1.2	9	27	3	6	0	45	20	60	6.7	13.3	0	100	3,87	Baik
Y1.3	13	29	3	0	0	45	28.9	64.4	6.7	0	0	100	4,22	Baik
Y1.4	7	37	1	0	0	45	15.6	82.2	2.2	0	0	100	4,13	Baik
Y1.5	6	37	1	1	0	45	13.3	82.2	2.2	2.2	0	100	4,07	Baik
Y1.6	7	30	6	2	0	45	15.6	66.7	13.3	4.4	0	100	3,93	Baik
Y1.7	17	27	1	0	0	45	37.8	60	2.2	0	0	100	4,36	Sangat Baik
Y1.8	10	34	1	0	0	45	22.2	75.6	2.2	0	0	100	4,20	Baik
Y1.9	7	36	2	0	0	45	15.6	80	4.4	0	0	100	4,11	Baik
Y1.10	14	24	7	0	0	45	31.1	53.3	15.6	0	0	100	4,16	Baik
<b>Rata-rata Total</b>												<b>4,12</b>	<b>Baik</b>	
<b>Kesimpulan</b>													<b>Baik</b>	

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,12%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden sebagai berikut ketepatan kerja karyawan (Y1.1) 10 responden 22,2% menjawab sangat setuju, 33 responden 73,3% menjawab setuju, 2 responden 4,4% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,18%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu keterampilan kerja karyawan (Y1.2) 9 responden 20% menjawab sangat setuju, 27 responden 73,3% menjawab setuju, 3 responden 6,7% menjawab netral dan 6 responden 13,3% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata 3,87%.



Pertanyaan penelitian ketelitian kerja karyawan (Y1.3) 13 responden 28,9% menjawab sangat setuju, 29 responden 64,4% menjawab setuju, 3 responden 6,7% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata 4,22%. Pertanyaan penelitian kecepatan kerja (Y1.4) 7 responden 15,6% menjawab sangat setuju, 37 responden 82,2% menjawab setuju, 1 responden 2,2% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata 4,13%.

Untuk selanjutnya pertanyaan ketetapan waktu (Y1.5) 6 responden 13,3% menjawab sangat setuju, 37 responden 82,2% menjawab setuju, 1 responden 2,2% menjawab netral dan 1 responden 2,2% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,07%. Untuk selanjutnya pertanyaan mengikuti intruksi atasan (Y1.6) 7 responden 15,6% menjawab sangat setuju, 30 responden 66,7% menjawab setuju, 6 responden 13,3% menjawab netral dan 2 responden 4,4% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata 3,93%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu ketaatan waktu kehadiran (Y1.7) 17 responden 37,8% menjawab sangat setuju, 27 responden 60% menjawab setuju, dan 1 responden 2,2% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,36%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu, aktif atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.8) 10 responden 22,2% menjawab sangat setuju, 34 responden 75,6% menjawab setuju, dan 1 responden 2,2% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,20%.

Untuk pertanyaan selanjutnya kemampuan kerjasama (Y1.9) 7 responden 15,6% menjawab sangat setuju, 36 responden 80% menjawab setuju, dan 2

responden 4,4% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,11%. Untuk pertanyaan selanjutnya, bantuan kepada karyawan lain (Y1.10) 14 responden 31,1% menjawab sangat setuju, 24 responden 53,3% menjawab setuju dan 7 responden 15,6% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,16%.

#### 4. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pada variabel kepuasan kerja ini terdapat 9 item pertanyaan. Berikut hasil distribusi frekuensi masing-masing item pertanyaan:

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Item	Frekuensi Responden					Tot (%)	Prosentase Responden					Tot (%)	Mean	Ket
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
Z1.1	6	34	4	1	0	45	13.3	75.6	8.9	2.2	0	100	4	Baik
Z1.2	6	32	6	1	0	45	13.3	71.1	13.3	2.2	0	100	3.96	Baik
Z1.3	3	25	14	3	0	45	6,7	55.6	31.11	6.7	0	100	3.62	Baik
Z1.4	15	21	8	1	0	45	33.3	46.7	17.8	2.2	0	100	4.11	Baik
Z1.5	12	21	9	3	0	45	26.7	46.7	20	6.7	0	100	3.93	Baik
Z1.6	18	19	8	0	0	45	40	42.2	17.8	0	0	100	4.22	Baik
Z1.7	10	25	9	1	0	45	22.2	55.6	20	2.2		100	3.98	Baik
Z1.8	16	25	4	0	0	45	35.6	55.6	8.9	0	0	100	4.27	Sangat baik
Z1.9	13	19	12	1	0	45	28.9	42.2	26.7	2.2	0	100	3.98	Baik
<b>Rata-rata Total</b>												4.02	Baik	
<b>Kesimpulan</b>													Baik	

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang adalah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,02%. Hasil tersebut di dapat dari jawaban responden sebagai berikut besarnya gaji (Z1.1) dengan hasil 6 responden 13,3% menjawab sangat setuju, 34

responden 75,6% menjawab setuju, 4 responden 8,9% menjawab netral dan 1 responden 2,2% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan (Z1.2) dengan hasil 6 responden 13,3% menjawab sangat setuju, 32 responden 71,1% menjawab setuju, 6 responden 13,3% menjawab netral dan 1 responden 2,2% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 3,96%. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu kondisi peralatan kerja (Z1.3) dengan hasil 3 responden 6,7 % menjawab sangat setuju, 25 responden 55,6% menjawab setuju, 14 responden 31,1% menjawab netral dan 3 responden 6,7% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 3,62%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu waktu (Z1.4) dengan hasil jawaban 15 responden 33,3% menjawab sangat setuju, 21 responden 46,7% menjawab setuju, 8 responden 17,8% menjawab netral dan 1 responden 2,2% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,11%.

Untuk pertanyaan selanjutnya waktu istirahat (Z1.5) dengan hasil jawaban 12 responden 26,7% menjawab sangat setuju, 21 responden 46,7% menjawab setuju, 9 responden 20% menjawab netral dan 1 responden 6,7% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 3,93%. Untuk pertanyaan selanjutnya rekan kerja dalam bekerja (Z1.6) dengan hasil jawaban 18 responden 40% menjawab sangat setuju, 19 responden 42,2% menjawab setuju, dan 8 responden 17,8% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,22%.

Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu hubungan atasan kepada bawahan (Z1.7) dengan hasil jawaban 10 responden 22,2% menjawab sangat setuju, 25 responden 55,6% menjawab setuju, 9 responden 20% menjawab netral dan 1 responden 2,2% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 3,98%.

Pertanyaan selanjutnya yaitu ketentraman dalam bekerja (Z1.8) dengan hasil jawaban 16 responden 35,6% menjawab sangat setuju, 25 responden 55,6% menjawab setuju dan 4 responden 8,9% menjawab netral dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,27%. Pertanyaan terakhir yaitu pengakuan tentang hasil kerja (Z1.9) dengan hasil jawaban 13 responden 28,9% menjawab sangat setuju, 19 responden 42,2% menjawab setuju, 12 responden 26,7% menjawab netral dan 1 responden 2,2% menjawab tidak setuju dengan jumlah skor rata-rata sebesar 3,98%.

### 4.3 Uji Instrumen Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

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  $\geq 0.3$  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*. Hasil uji validitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
Keselamatan	X1.1	0,622	0,000	Valid

<b>kerja (X1)</b>	X1.2	0,625	0,000	Valid
	X1.3	0,728	0,000	Valid
	X1.4	0,774	0,000	Valid
	X1.5	0,695	0,000	Valid
	X1.6	0,436	0,003	Valid
<b>Kesehatan Kerja (X2)</b>	X2.1	0,720	0,000	Valid
	X2.2	0,787	0,000	Valid
	X2.3	0,826	0,000	Valid
	X2.4	0,849	0,000	Valid
	X2.5	0,758	0,000	Valid
	X2.6	0,487	0,001	Valid
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Y1.1	0,535	0,000	Valid
	Y1.2	0,641	0,000	Valid
	Y1.3	0,753	0,000	Valid
	Y1.4	0,534	0,000	Valid
	Y1.5	0,446	0,002	Valid
	Y1.6	0,591	0,000	Valid
	Y1.7	0,645	0,000	Valid
	Y1.8	0,308	0,039	Valid
	Y1.9	0,497	0,001	Valid
	Y1.10	0,633	0,000	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Z1.1	0,411	0,005	Valid
	Z1.2	0,438	0,003	Valid
	Z1.3	0,589	0,000	Valid
	Z1.4	0,784	0,000	Valid
	Z1.5	0,623	0,000	Valid
	Z1.6	0,625	0,000	Valid
	Z1.7	0,549	0,000	Valid
	Z1.8	0,624	0,000	Valid
	Z1.9	0,519	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 Hasil Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukur telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya yaitu ukuran yang menunjukkan reliabilitas dari instrumen kuesioner tersebut. Menurut Arikunto (2006) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:49) reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel jika memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Chonbach's Alpha* di atas 0,6. Adapun hasil uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Chonbach's Alpha</i>	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	0,709	Reliabel
Kesehatan kerja (X2)	0,783	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,736	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,740	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), prestasi kerja (Y) dan kepuasa kerja (Z) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi *Chonbach's Alpha* > 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan

reliabel, dan instrumen dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden yang telah ditargetkan.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika besar nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model	Sig	Keterangan
X1 dan X2 terhadap Z	0,809	Normalitas Terpenuhi
X1, X2 dan Z terhadap Y	0,958	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer, data diolah 2017

Dari uji Kolmogorov-Smirnov pada SPSS variabel X1 dan X2 terhadap Z diperoleh nilai  $0,809 > 0,05$  dan variabel X1, X2 dan Z terhadap Y diperoleh nilai  $0,968 > 0,05$  yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

##### 4.4.2 Hasil Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation* yaitu gambar hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai Sig  $f < 0,05$ , maka variabel X tersebut memiliki linier dengan Z, variabel X linier terhadap Y dan variabel Z terhadap variabel Y. Hasil uji linieritas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Linieritas**

Model	Sig	Keterangan
X1 ke Z	0,000	Linier
X2 ke Z	0,000	Linier
X1 ke Y	0,001	Linier
X2 ke Y	0,000	Linier
Z ke Y	0,000	Linier

Sumber: Data primer, diolah 2017

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa  $Sig < 0,05$ . Maka X1 ke Z, X2 ke Z, X1 ke Y, X2 ke Y dan Z ke Y linieritas terpenuhi.

#### 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 4.18**  
**Hasil Analisis Regresi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		Beta			
1	X1	0,229	1,566	0,125	Tidak Sig.
	X2	0,595	4,071	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: Z n : 45 R Square : 0,612 F hitung : 33,167 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:

$$Z = 0,229 X1 + 0,595 X2$$

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,229. Sedangkan nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,595.

## 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 R<sup>2</sup>* berkisar antara 0 sampai 1. jika nilai *adjusted R<sup>2</sup>* 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 R<sup>2</sup>* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

$$KD : \sqrt{1 - 0,612}$$

$$KD : \sqrt{0,622}$$

$$KD : 0,789 = 78,9\%$$

Besarnya angka *adjusted R*<sup>2</sup> adalah 0,789 atau 78,9%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 78,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% 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 1,566 dengan signifikansi sebesar 0,125. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,566 < 2,017$ ) atau signifikansi  $t > 0,05$  ( $0,125 > 0,05$ ), maka variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).
2. Uji t terhadap variabel kesehatan kerja (X2) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,071 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,071 > 2,017$ ), 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 4.19**  
**Hasil Analisis Regresi Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Model	Standardized Coefficients		T	Sig	Keterangan
	Beta				
1	X1	0,072	0,372	0,712	Tidak Signifikan
	X2	0,481	2,163	0,036	Signifikan
	Z	0,089	0,448	0,657	Tidak Signifikan
Dependent Variabel : Y n : 45 R Square : 0,372 F <sub>hitung</sub> : 8,081 Sig. F <sub>hitung</sub> : 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:

$$Y = 0,072 X1 + 0,481 X2 + 0,089 Z$$

Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,072. Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel kesehatan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,481. Sedangkan nilai kontribusi *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,089.

## 2. Koefisien Determinasi

*Adjusted R<sup>2</sup>* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

$$KD : \sqrt{1 - 0,372}$$

$$KD : \sqrt{0,792}$$

$$KD : 0,889 = 88,9\%$$

Besarnya angka *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,889 atau 88,9%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) sebesar 88,9%, sedangkan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

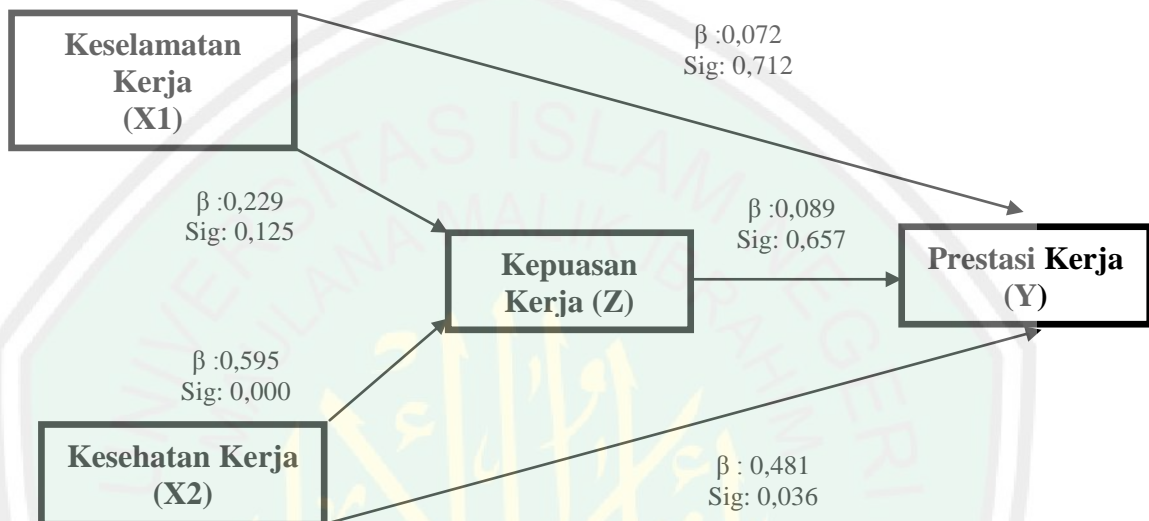
Untuk pengujian masing-masing variabel diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel keselamatan kerja (X1) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 0,372 dengan signifikansi 0,712. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,372 < 2,017$ ) atau signifikansi  $t > 0,05$  ( $0,712 > 0,05$ ), maka variabel keselamatan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).
2. Uji t terhadap variabel kesehatan kerja (X2) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,163 dengan signifikansi 0,036. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,163 > 2,017$ ) atau signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,036 < 0,05$ ), maka variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
3. Uji t terhadap variabel kepuasan kerja (Z) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 0,448 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0,657. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,448 < 2,017$ ) atau signifikansi  $t > 0,05$  ( $0,657 > 0,05$ ), maka variabel kepuasan kerja (Z) tidak 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:

**Gambar 4.2**  
Hasil Analisis Jalur (*Path*)



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 0,072 dengan signifikansi  $0,712 > 0,05$ . Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,089 dengan signifikansi  $0,657 > 0,05$ . Kemudian besarnya pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,481. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta 0,595 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka kesehatan kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi untuk jalur kepuasan kerja terhadap prestasi kerja tidak berpengaruh dengan nilai koefisien beta 0,089 dengan signifikansi  $0,657 > 0,05$ . Karena salah satu jalur tidak signifikan (variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja) maka tidak ada 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 tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja, hal ini didasari dengan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 0,372 dengan signifikansi 0,712. Karena  $t_{hitung} 0,372 < t_{tabel} 2,017$  atau signifikansi  $0,712 > 0,05$ , sedangkan nilai koefisien beta menunjukkan sebesar 0,072, yang mana dari perhitungan tersebut menunjukkan penerapan keselamatan kerja berupa item pertanyaan dari indikator lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara psikologis tidak memberikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi Pt. Pindad (Persero) Turen Malang.

Hasil penelitian menunjukkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang berupa lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara psikologis oleh PT. Pindad (Persero) Turen Malang terhadap karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang tidak 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 3,78% dengan jawaban responden 10 responden (22,2%) menjawab sangat setuju, 20 responden (44,4%) menjawab setuju, 10 responden (22,2%) menjawab netral dan 5 responden (11,1%) menjawab tidak setuju, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa asuransi tenaga kerja yang ada masih belum dikatakan baik. Begitu juga dengan item pertanyaan tunjangan kecelakaan kerja (X1.5) dengan jawaban responden dengan nilai rata-rata yaitu 3,84% dengan jawaban responden 14 responden (31,1%) menjawab sangat setuju, 17 responden (37,8%) menjawab setuju, 7 responden (15,6%) menjawab netral dan 7 responden (15,6%) menjawab tidak setuju, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. Pindad (Persero) Turen Malang masih belum dikatakan baik.

Hal ini bertentangan 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 bertentangan dengan teori yang dikembangkan 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.



Selain itu penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaerul (2013) tentang “*Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep.

Hasil penelitian ini, mendukung 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.

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﴾ وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ  
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 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 قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ 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 وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا  
تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَّرَ اللَّهُ 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)*

Dalam sistem ekonomi kapitalis, kedudukan seorang buruh selalu diidentikan dengan golongan “kelas bawah” yang mengharapkan belas kasihan dari orang-orang kaya (pemilik modal) yang mereka sebut dengan golongan “kelas atas”. Layaknya orang yang diposisikan sebagai kelompok yang membutuhkan, mereka seringkali menjadi korban eksploitasi, ketidakadilan dan kesewenang-wenangan dari kelompok yang dibutuhkan (majikan). Kenyataan berbeda juga kita jumpai dalam sistem sosialis yang cenderung membuat sebuah negara dengan sebagai “negara pegawai” yang didominasi oleh kelompok buruh (Munir, 2007:144).

#### **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 2,163 dengan signifikansi 0,036. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,163 > 2,017$ ) atau signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,036 < 0,05$ ) sedangkan nilai koefisien beta sebesar 0,481, 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 Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang.

Hasil penelitian menunjukkan kesehatan kerja yang berupa lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, maupun pemeliharaan

kesehatan tenaga kerja oleh PT. Pindad (Persero) Turen Malang terhadap karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang 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 Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang 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.

Dalam islam kesehatan kerja yang diartikan sebagai jaminan sosial dimana Ridwan (2007:72) menjelaskan bahwa jaminan sosial sejak empat belas abad yang lalu, islam sudah menetapkan hak jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja dan buruh. Dimana dijelaskan pula pada Al-Qur’an Surah An-Nur ayat 33:

وَلَيْسَتَعَفِيفِ الَّذِينَ لَا تَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّىٰ يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ  
الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۗ وَأَتَوْهُمْ مِّن مَّالِ  
اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ ۗ وَلَا تُكْرَهُوا فَتِيَّتِكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِّتَبْتَغُوا عَرَضَ  
الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَمَنْ يُكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿٣٣﴾

*Artinya : “Dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sehingga Allah memampukan mereka dengan karunia-Nya. dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. Dan janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri mengingini kesucian, karena kamu hendak mencari Keuntungan duniawi. dan Barangsiapa yang memaksa mereka, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) sesudah mereka dipaksa itu.*

Dari ayat tersebut dijelaskan pula bahwa prinsip jaminan sosial dalam Islam menjadi bagian dari parameter kualitas keberagaman seseorang. Jika seseorang melihat kenyataan adanya ketimpangan status sosial baik secara



ekonomi maupun pendidikan, sementara ia tidak melakukan aksi sosial, maka ia telah mendustakan agama (Ridwan, 2007:74).

Begitupun dalam bekerja, seorang mukmin hendaknya mempunyai kekuatan 3-Q yaitu kualitas keimanan dan kerja (*quality*) dan ketepatan atau kecepatan waktu (*quick*) serta kualitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras (Diana, 2012:199). Perusahaan jika melakukan perbuatan yang baik maka akan mendapatkan hasil yang baik pula dan didukung dengan usaha keras yang dilakukan oleh karyawan. Diana (2012:161) menjelaskan hal tersebut sebagaimana berikut:

حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ عَبْدِ اللَّهِ وَمُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ  
عَنِ 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).*

Al-Qur'an menganjurkan untuk saling menasihati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan dan kealpaan sebagai manusia. Prestasi kerja juga tidak lepas dari pengawasan, sistem pengawan yang baik tidak terlepas dari pemberian hukuman (*punishment*) dan imbalan (*reward*). Allah juga memberi *reward* atau pahala bagi bawahan yang mampu memberi nasehat pada atasannya sebagaimana hadist tersebut diatas (Diana, 2012:161).

#### 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 Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang.

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  $1,566 < t_{tabel}$  2,017 tidak signifikan artinya keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,448 < t_{tabel}$  2,017 tidak signifikan artinya tidak ada pengaruh diantara dua variabel tersebut. Karena semua variabel tidak berpengaruh sehingga hal ini membuktikan bahwa tidak 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. Pindad (Persero) Turen Malang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang dikarenakan tidak adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kurangnya fasilitas kerja yang diberikan oleh PT. Pindad (Persero) Turen Malang seperti pemberian asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan

kerja dan kondisi peralatan kerja yang ada mengakibatkan karyawan merasa tidak “puas” dengan fasilitas yang diberikan sehingga dapat menimbulkan kurangnya prestasi kerja pada karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang.

Hasil penelitian ini bertentangan 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 tidak 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 Bagia 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.

Islam menganjurkan seorang muslim untuk 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). 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 الْجَزَاءَ  
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).

#### **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  $2,163 > t_{tabel}$  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  $t_{hitung}$   $4,071 > t_{tabel}$   $2,017$  signifikan. Dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$   $0,448 < t_{tabel}$   $2,017$  tidak signifikan. Karena

salah satu jalur tidak signifikan maka pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja tidak terima.

Hal ini menunjukkan kesehatan kerja yang berupa lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, maupun pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang diberikan oleh PT. Pindad (Persero) Turen Malang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang dikarenakan tidak 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. Namun, pada karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang masih kurangnya ketersediaannya fasilitas tersebut, sehingga karyawan tidak merasakan “puas” dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini bertentangan 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 bertentangan 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.

Dalam islam rasa puas juga dikenal dengan rasa syukur sebagaimana pendapat Arwani (2010:75) mengungkapkan rasa syukur adalah berterimakasih atas segala pemberian yang diberikan oleh Allah. Sekecil apapun pemberian yang didapat, mereka akan selalu bersyukur karena mereka yakin bahwa kenikmatan yang disyukuri akan melipat gandakan kenikmatan-kenikmatan seperti dijelaskan dalam Surah Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ<sup>ط</sup> وَلَئِن كَفَرْتُمْ 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 tersebut 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).



## **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 sebagai variabel *intervening*. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. 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 Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. 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. Pindad (Persero) Turen Malang, sehingga penerapan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja.

3. Tidak adanya pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja anara keselamatan kerjaterhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Artinya, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tidak menunjukkan prestasi kerja setelah karyawan merasakan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan yang bekerja pada Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang tidak merasakan kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang masih merasakan masih kurangnya fasilitas kerja yang disediakan seperti pemberian asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan kondisi peralatan kerja sehingga rasa kepuasan kerja karyawan berkurang.
4. Tidak adanya pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja antara kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. 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 Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang, 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 Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dapat dievaluasi lagi bagaimana cara untuk memperhatikan fasilitas yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan seperti asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja yang difasilitasi pada karyawan sehingga karyawan dapat merasakan “puas” dannyaman 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

- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2015. Departemen Agama Republik Indonesia.
- 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'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 Qurtubi, Syaikh Imam. 2008. *Tafsir Al-Qurtubi (Al Jami'li Ahkaam Al Qur'an)*. Pustaka Azzam. Jakarta.
- 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.
- Arwani, Ahmad. 2010. *8 Kunci Sukses Berbisnis: Berbisnis Ala Rasulullah SAW*. Inti Medina. Jakarta.
- As'ad, Moch. 2004. *Psikologi Industri Edisi Revisi*. Liberty. Yogyakarta.
- 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. 2009. *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.
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen, Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Cetakan 18*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Heidjrachan, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Husni, Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Indrawijaya, Adam. 1989. *Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Sinar Baru Offset. 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. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Remaja Rosdakarya. 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. 2004. *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. *Fiqih Perburuhan*. Grafindo Litera Media. Yogyakarta.
- Rika, Ampu Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektifitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- 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*.
- Schuler, Randall S. dan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Erlangga. Jakarta.
- 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. 1996. *Higene "Perusahaan dan Kesehatan kerja"*. PT. Haji Masagung. Jakarta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani.2013. *Metode Penelitian Sumber daya Manusia, Teori, Kuesioner dan Analisis Data*.UIN-Malang Press. Malang.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*.UIN-MALIKI Press. Malang.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tulus, Agus. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung.
- 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 Januari 2017, dari <http://archive.kaskus.co.id/thread/4278305/0/terjadi-ledakan-di-pt-pindad-malang>

Pindad. "Pindad Sebagai Perseroan" web. <https://www.pindad.com/pindad-sebagai-perseroan>. 10 Januari 2017.







# LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

## KUESIONER

### **PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PINDAD (PERSERO) TUREN MALANG**

---

Kepada,  
Yth, Bapak/Ibu/Saudara/i  
Responden  
Di\_

Tempat

*Assalamu 'alaikumWr. 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 Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Departemen Perkakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang”**.

Hasil dari data primer yang sekaligus sebagai jawaban dari anda selaku karyawan PT. Pindad (Persero) Turen Malang, 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 'alaikumWr. Wb*

Hormat Saya,

Faidhotur Rohmah Firdausi

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

\*Coret yang tidak perlu

Usia : ----- (Tahun)

Jeniskelamin : Laki-laki   
 Perempuan

Pendidikan : SLTA/SMK   
 D I   
 D II   
 D III   
 S I   
 S II   
 S III

MasaKerja : <5 Tahun   
 5-10 Tahun   
 >10 Tahun

**Bagian II (Daftar Pertanyaan)**

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

**Keterangan:**

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**1. VariabelKeselamatanKerja (X<sub>1</sub>)**

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. VariabelKesehatanKerja (X<sub>1</sub>)**

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. VariabelKepuasanKerja (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 hasilkerja					

**4. VariabelPrestasiKerja (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					



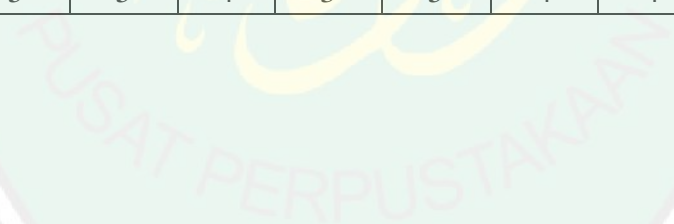
	mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Menurut saya, saya mampu melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan					
7	Saya masuk kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan					
8	Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik					
9	Menurut saya, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerjasaya					
10	Menurut saya, ketika ada suatu masalah dalam satu pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya demi kepentingan bersama					



Lampiran 2 Data Jawaban Responden

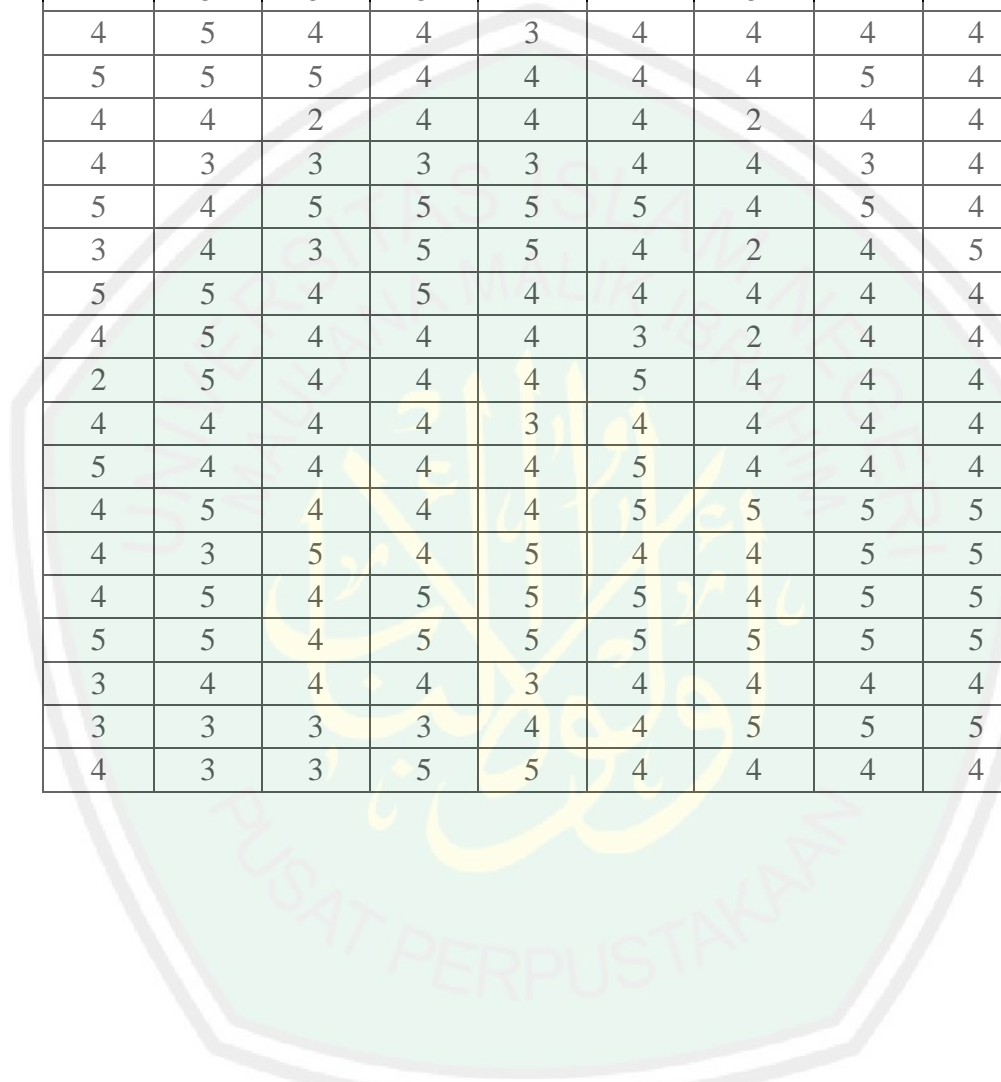
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4
3	4	5	3	5	4	3	2	4	3	4	5	5	5	3	5
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	5	4	3	2	4	3	4	5	5	5	3	5
4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4
3	3	4	4	5	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	5	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	2	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4

4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2
3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	4	5	3	2	4	3	4	5	2	2	3	5
4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4
4	2	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5
4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
3	3	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4



Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	3	5	5	4	3
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4

4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
3	4	3	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3
4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5





Lampiran3 Hasil Analisis Deskriptif

**JenisKelamin \* Usia Crosstabulation**

			Usia					Total
			21-25 thn	26-30 thn	31-35 thn	36-40 thn	> 41 thn	
JenisKelamin	Laki-laki	Count	10	7	4	2	21	44
		% within JenisKelamin	22.7%	15.9%	9.1%	4.5%	47.7%	100.0%
Perempuan	Perempuan	Count	0	0	0	1	0	1
		% within JenisKelamin	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	10	7	4	3	21	45
		% within JenisKelamin	22.2%	15.6%	8.9%	6.7%	46.7%	100.0%

**JenisKelamin \* Status Crosstabulation**

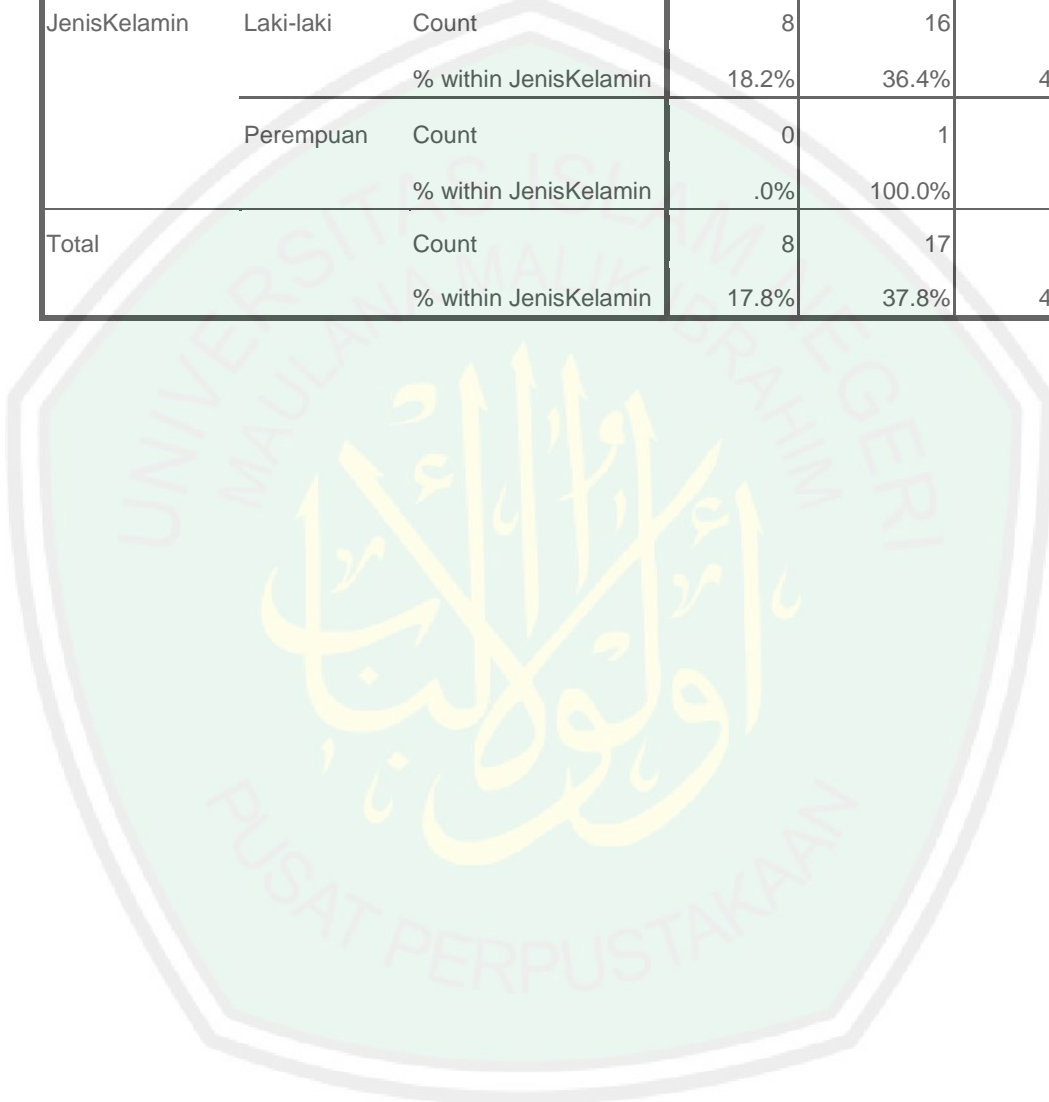
			Status		Total
			Pegawaitetap	Pegawaitidakteta p	
JenisKelamin	Laki-laki	Count	26	18	44
		% within JenisKelamin	59.1%	40.9%	100.0%
Perempuan	Perempuan	Count	1	0	1
		% within JenisKelamin	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	27	18	45
		% within JenisKelamin	60.0%	40.0%	100.0%

**JenisKelamin \* Pendidikan Crosstabulation**

			Pendidikan						Total
			S1	S2	D3	D2	D1	SLTA/ SMK	
JenisKelamin	Laki-laki	Count	7	1	2	2	4	28	44
		% within JenisKelamin	15.9%	2.3%	4.5%	4.5%	9.1%	63.6%	100.0%
Perempuan	Perempuan	Count	0	0	0	0	0	1	1
		% within JenisKelamin	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	7	1	2	2	4	29	45
		% within JenisKelamin	15.6%	2.2%	4.4%	4.4%	8.9%	64.4%	100.0%

**JenisKelamin \* MasaKerjaCrosstabulation**

			MasaKerja			Total
			<5 Tahun	5-10 Tahun	>10 Tahun	
JenisKelamin	Laki-laki	Count	8	16	20	44
		% within JenisKelamin	18.2%	36.4%	45.5%	100.0%
	Perempuan	Count	0	1	0	1
		% within JenisKelamin	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	8	17	20	45
		% within JenisKelamin	17.8%	37.8%	44.4%	100.0%



Lampiran 4 Hasil Distribusi Frekuensi Responden

Keselamatan Kerja (X1)

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.00	4.07	4.29	3.78	3.84	4.00
Std. Deviation		.674	.720	.549	.927	1.043	.739

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22.2	22.2	22.2
	4	25	55.6	55.6	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	7	15.6	15.6	17.8
	4	25	55.6	55.6	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	28	62.2	62.2	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11.1	11.1	11.1
	3	10	22.2	22.2	33.3
	4	20	44.4	44.4	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15.6	15.6	15.6
	3	7	15.6	15.6	31.1
	4	17	37.8	37.8	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	9	20.0	20.0	22.2
	4	24	53.3	53.3	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

KesehatanKerja (X2)

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.69	3.09	4.07	3.42	3.91	4.20
Std. Deviation		.668	1.221	.654	1.011	.733	.625

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	13	28.9	28.9	33.3
	4	27	60.0	60.0	93.3
	5	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	2	18	40.0	40.0	44.4
	3	6	13.3	13.3	57.8
	4	12	26.7	26.7	84.4
	5	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	5	11.1	11.1	13.3
	4	29	64.4	64.4	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	20.0	20.0	20.0
	3	16	35.6	35.6	55.6
	4	12	26.7	26.7	82.2
	5	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	11	24.4	24.4	26.7
4	24	53.3	53.3	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	11.1	11.1	11.1
4	26	57.8	57.8	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KepuasanKerja (Z)

**Statistics**

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9
N Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.00	3.96	3.62	4.11	3.93	4.22	3.98	4.27	3.98
Std. Deviation	.564	.601	.716	.775	.863	.735	.723	.618	.812
Variance	.318	.362	.513	.601	.745	.540	.522	.382	.659
Minimum	2	2	2	2	2	3	2	3	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5

**Z1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	4	8.9	8.9	11.1
4	34	75.6	75.6	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	6	13.3	13.3	15.6
	4	32	71.1	71.1	86.7
	5	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.7	6.7	6.7
	3	14	31.1	31.1	37.8
	4	25	55.6	55.6	93.3
	5	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	8	17.8	17.8	20.0
	4	21	46.7	46.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.7	6.7	6.7
	3	9	20.0	20.0	26.7
	4	21	46.7	46.7	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Z1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17.8	17.8	17.8
	4	19	42.2	42.2	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Z1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	9	20.0	20.0	22.2
	4	25	55.6	55.6	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Z1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	25	55.6	55.6	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Z1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	12	26.7	26.7	28.9
	4	19	42.2	42.2	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PrestasiKerja (Y)

**Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.18	3.87	4.22	4.13	4.07	3.93	4.36	4.20	4.11	4.16
Std. Deviation		.490	.894	.560	.405	.495	.688	.529	.457	.438	.673
Variance		.240	.800	.313	.164	.245	.473	.280	.209	.192	.453
Minimum		3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	33	73.3	73.3	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13.3	13.3	13.3
	3	3	6.7	6.7	20.0
	4	27	60.0	60.0	80.0
	5	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	29	64.4	64.4	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	37	82.2	82.2	84.4
	5	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	1	2.2	2.2	4.4
	4	37	82.2	82.2	86.7
	5	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	6	13.3	13.3	17.8
	4	30	66.7	66.7	84.4
	5	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	27	60.0	60.0	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



**Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	34	75.6	75.6	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	36	80.0	80.0	84.4
	5	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.6	15.6	15.6
	4	24	53.3	53.3	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

## Keselamatan Kerja (X1)

## Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.2	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.3	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.4	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.5	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.6	Pearson Correlation	.436**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	45

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

## Kesehatan Kerja (X2)

## Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.2	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.3	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.4	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45

X2.5	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.6	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45

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

PrestasiKerja (Y)

Correlations		Y
Y1.1	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.2	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.3	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.4	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.5	Pearson Correlation	.446**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	45
Y1.6	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.7	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.8	Pearson Correlation	.308
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	45
Y1.9	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
Y1.10	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45

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

**Correlations**

		Y
Y1.1	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.2	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.3	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.4	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.5	Pearson Correlation	.446**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	45
Y1.6	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.7	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.8	Pearson Correlation	.308*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	45
Y1.9	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
Y1.10	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45

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

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

**Kepuasan Kerja (Z)****Correlations**

		Z
Z1.1	Pearson Correlation	.411**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	45

Z1.2	Pearson Correlation	.438**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	45
Z1.3	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Z1.4	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Z1.5	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Z1.6	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Z1.7	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Z1.8	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Z1.9	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45

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



Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Keselamatan Kerja (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	6

Kesehatan Kerja (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	7

Prestasi Kerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	11

Kepuasan Kerja (Z)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		45	45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.55700070	2.31987262
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.076
	Positive	.063	.076
	Negative	-.095	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.639	.508
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809	.958
a. Test distribution is Normal.			

**Uji Linieritas**

Hubungan X1 ke Y

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.245	13.971	1	43	.001	28.598	.527

The independent variable is X1.

Hubungan X2 ke Y

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.365	24.696	1	43	.000	29.442	.526

The independent variable is X2.

## Hubungan X1 ke Z

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.459	36.527	1	43	.000	16.110	.832

The independent variable is X1.

## Hubungan X2 ke Z

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.590	61.794	1	43	.000	18.766	.773

The independent variable is X2.

## Hubungan Z ke Y

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.258	14.913	1	43	.000	25.378	.439

The independent variable is Z.

Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path*)**Persamaan Langsung****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.612	.594	2.374

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.000	2	187.000	33.167	.000 <sup>a</sup>
	Residual	236.800	42	5.638		
	Total	610.800	44			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.912	2.852		5.580	.000
	X1	.281	.180	.229	1.566	.125
	X2	.599	.147	.595	4.071	.000

a. Dependent Variable: Z

**Persamaan Tidak Langsung**  
**Regression X1, X2, Z → Y**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 <sup>a</sup>	.372	.326	2.649

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.095	3	56.698	8.081	.000 <sup>a</sup>
	Residual	287.683	41	7.017		
	Total	457.778	44			

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

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.218	4.198		6.484	.000
	X1	.077	.206	.072	.372	.712
	X2	.420	.194	.481	2.163	.036
	Z	.077	.172	.089	.448	.657

a. Dependent Variable: Y



### BUKTI KONSULTASI

Nama : Faidhotur Rohmah Firdausi  
NIM/Jurusan : 13510089/ Manajemen Sumber Daya Manusia  
Pembimbing : Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I.  
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Departemen Perakas Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27 Desember 2016	Konsultasi Proposal Skripsi	1.
2.	04 Januari 2017	Revisi Bab I, Bab II dan Bab III	2.
3.	16 Januari 2017	Revisi Proposal Bab III dan Dapus	3.
4.	18 Januari 2017	Revisi Bab I dan Bab II	4.
5.	20 Januari 2017	Acc Proposal	5.
6.	2 Pebruari 2017	Seminar Proposal	6.
7.	7 Pebruari 2017	Revisi Hasil Seminar Proposal	7.
8.	21 Pebruari 2017	Konsultasi Kuesioner	8.
9.	27 Pebruari 2017	Konsultasi Bab IV	9.
10.	20 April 2017	Revisi Bab IV dan Bab V	10.
11.	20 Juni 2017	Acc Keseluruhan	11.

Malang, 26 April 2017

Mengetahui :  
Ketua Jurusan,

Dr. H. Mishahul Munir, Lc., M.Ei  
NIP. 19750707 200501 1 005

**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Faidhotur Rohmah Firdausi  
Tempat, tanggal lahir : Bangkalan, 30 Mei 1995  
Alamat Asal : Jl. Jaya Sumber No.34 Kwanyar Timur,  
Pesanggrahan Kwanyar Bangkalan-Madura  
Alamat Kos : Jl. Joyosuko Timur No.10 Lowokwaru, Merjosari  
Malang  
Telepon/HP : 085731362222/085233767399  
Email : [faidhoturrohmah.firdausi@gmail.com](mailto:faidhoturrohmah.firdausi@gmail.com)

**Pendidikan Formal**

1999-2001 : TK Darma Wanita Kwanyar  
2001-2007 : SDN Pesanggrahan 01 Kwanyar  
2007-2010 : MTS. Al-Amien Putri 1 Prenduan Sumenep  
2010-2013 : MAN Rejoso Peterongan Jombang  
2013-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2010-2012 : Economic Class  
2010-2013 : Geography Class  
2010-2013 : Pasbikbra MAN Rejoso  
2013-2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN  
Maliki Malang  
2014-2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki  
Malang

### **Aktivitas dan Pelatihan**

- 2013 : Peserta Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan (OPAK) UIN Maliki Malang
- 2013 : Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang
- 2013 : Peserta Pelatihan Manasik Haji Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang Tahun 2013
- 2013 : Peserta Pelatihan Makalah dan Teknik Presentasi Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang
- 2013 : Kader Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia
- 2013 : Anggota Departemen *Public Relation* HMJ- Manajemen Di UIN Maliki Malang
- 2013 : Peserta Seminar Nasional Otoritas Jasa Keuangan (OJK) UIN Maliki Malang
- 2014 : Bendahara Umum HMJ-Manajemen di UIN Maliki Malang
- 2014 : Peserta Kuliah Tamu “*Stop Dreaming, Let's Start Business*” Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang
- 2015 : Peserta Seminar Nasional “*Kewirausahaan Java Overland Studentpreneur Competition (JOSC)*” Universitas Negeri Malang
- 2015 : Peserta Seminar Nasional “*Membentuk Calon Wirausaha Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif, dan Berjiwa Ulul Albab*” UIN Maliki Malang
- 2015 : Peserta Seminar “*Green Economy for sustainability Development*” Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang
- 2016 : Peserta *International Conference on Islamic Economics and Bussiness (ICONIES 2016)* Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang
- 2016 : Peserta Pelatihan Workshop Penguatan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa UIN Maliki Malang tahun 2016