

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DI RSU SATITI PRIMA HUSADA
TULUNGAGUNG**

SKRIPSI



Oleh
BAYU NUR HANDIKA
NIM : 15510125

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DI RSU SATITI PRIMA HUSADA
TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

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



Oleh
BAYU NUR HANDIKA
NIM : 15510125

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DI RSU SATITI PRIMA HUSADA
TULUNGAGUNG

SKRIPSI

O l e h

BAYU NUR HANDIKA

NIM: 15510125

Telah disetujui Tanggal 09 Maret 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
NIP. 197509062006041001

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bayu Nur Handika
NIM : 15510125
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI RSU SATITI PRIMA HUSADA TULUNGAGUNG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, April 2020

Hormat saya,



Bayu Nur Handika
NIM : 15510125

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah kupersembahkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur ku-ucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta dan tersayang. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita.

Ucapan terima kasih ini, saya persembahkan juga untuk seluruh teman-teman dan segenap dosen pengajar yang telah menyalurkan wawasan keilmuannya. Terima kasih atas segala bimbingan dan doa-doanya selama ini. Mudah-mudahan kita semua senantiasa diberikan keberkahan ilmu, keberkahan rezeki, keberkahan usia, keberkahan keluarga serta dikaruniai jalan terbaik untuk menggapai cita-cita dunia, dan cita-cita akhirat.

HALAMAN MOTTO

KESOMBONGAN ADALAH IDE YANG BURUK UNTUK SEBUAH
KEBERHASILAN



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI RSU SATITI PRIMA HUSADA TULUNGAGUNG”** dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni agama islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpabimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan nikmat, rahmat dan hidayahNya berupa karunia akal dan kesehatan yang luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
2. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Siswanto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Segenap dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan keilmuan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua Orang Tuaku yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik secara moril dan spiritual.

8. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang menjadi partner saat pembelajaran di kelas serta selalu memberikan doa dan dukungannya selama penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staf dan karyawan Rumah Sakit Satiti Prima Husada yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Akhir kata, penulis berhadap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak.

Malang, 15 April 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan kerja.....	14
2.2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja	14
2.2.1.2 Pengertian kesehatan Kerja	14
2.2.1.3 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	17
2.2.1.4 Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	19
2.2.1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perspektif Islam	20
2.2.2 Kepuasan Kerja	23
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja	24
2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	25
2.2.2.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	26

2.2.2.5 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	27
2.2.2.6 Kepuasan Kerja Perspektif Islam	28
2.2.3 Kinerja Karyawan	29
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
2.2.3.3 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan.....	31
2.2.3.4 Kinerja dalam Islam	32
2.3 Hubungan antar Variabel.....	33
2.3.1 Hubungan antara K3 terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3.2 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	34
2.3.3 Hubungan antara K3 terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.4 Kerangka Konseptual	36
2.4.1 Model Hipotesis.....	36
2.4.2 Hipotesis Penelitian	36
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	38
3.2 Jenis Pendekatan Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel	39
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4 Data dan Sumber Data	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Skala Pengukuran	40
3.7 Definisi Operasional Variabel	41
3.8 Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)	47
3.10 Uji Mediasi	47
BAB IV PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.2.1 Karakteristik Responden	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.4 Frekuensi Jawaban Responden	57
4.5 Uji Instrumen Penelitian	61
4.5.1 Uji Validitas	61
4.5.2 Uji Reliabilitas.....	63
4.5.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.5.3.1 Uji Normalitas.....	65
4.5.3.2 Uji Multikolonieritas.....	65
4.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66

4.5.3.4 Uji Autokorelasi.....	67
4.6 Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68
4.5 Pembahasan.....	73
BAB V PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.3 Nilai Alpha Cronbach's	45
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia, Status Perkawinan, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Penghasilan Perbulan	52
Tabel 4.2 Kriteria Interpretasi Skor	54
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X).....	55
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	57
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel	61
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.11 Penilaian DW (Durbin-Watson).....	67
Tabel 4.12 Nilai Koefisien Analisis Jalur X ke Z	68
Tabel 4.13 Nilai Koefisien Analisis Jalur X,Z ke Y	68
Tabel 4.14 Nilai Koefisien Analisis Jalur Keseluruhan	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja.....	2
Gambar 3.1 Hubungan Variabel	48
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Data Tabulasi

Lampiran 3 Output Statistika

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 6 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Handika, Bayu Nur. 2020. Judul: Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di RSUD Sattiti Husada Tulungagung
Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) hingga kini terus menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh berbagai perusahaan. Penerapan pemberian sebuah jaminan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting dalam upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani maupun rohani demi terwujudnya kualitas tenaga kerja yang baik. Sebab, kualitas yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan terutama untuk memenuhi standar kerja yang diperlukan. Dengan adanya jaminan bagi para tenaga kerja juga akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Sehingga diharapkan, jaminan tersebut dapat menambah kepuasan kerja yang akan memicu kinerja yang baik dari para tenaga kerja.

Variabel independen dari penelitian ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Variabel dependennya adalah kinerja karyawan serta variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dari penelitian ini dengan cara kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini adalah 52 karyawan yang bekerja di RSUD Satiti Prima Husada. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji asumsi klasik, uji F, uji parsial serta Uji Path untuk menguji data yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Yang terkahirpenelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

Handika, Bayu Nur. 2020. Title: The Effect of Occupational Health and Safety towards Employee Performance through Job Satisfaction in Sattiti Husada Public Hospital of Tulungagung.

Advisor : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.

Keywords : Occupational Health and Safety (OHS), Employee Performance, Job Satisfaction

Occupational Health and Safety (OHS) becomes one issue which any companies should have a concern. The implementation of health and safety assurance allocation gets into substantial matter as the effort to guarantee and prevent health, physical and spiritual integrity as well in order to actualize ideal quality of employee. Because, an ideal quality will contribute positive effect for the company and occupy the working standards needed. The employee assurance allocation will also result in the job satisfaction. Therefore, the assurance is expected to be able to magnify the job satisfaction which will trigger the employee ideal performance.

The independent variable of this research is Occupational Health and Safety (OHS). Otherwise, the dependent variable is the employee performance, while the mediation variable is the job satisfaction. This research is an explanatory study using primary and secondary data. The data are collected through questionnaire, interview and documentation. There are 52 samples who are the employees in Satiti Prima Husada Public Hospital. This research employs classic assumption, F, partial and path test method to examine the data.

The result of the research displays that occupational health and safety and job satisfaction variable as well have direct effect towards the employee performance. Moreover, the result of the research shows that occupational health and safety variable has positive effect towards the employee performance through the job satisfaction. This issue portrays that the job satisfaction variable becomes mediation variable between the occupational health and safety effect towards the performance of the employee.

مستخلص البحث

هانديكا، بايو نور. 2020. العنوان: تأثير صحة الموظفين وسلامتهم إلى عملهم بوساطة في مستشفى ساتيتي هوسادا العام تولونج أجونج اقتناع العمل
المشرف : الدكتور سيسوانطا الماجستير
الكلمات الرئيسية : صحة الموظفين وسلامتهم ، أداء العمل ، اقتناع العمل

أصبحت صحة الموظفين وسلامتهم أمرا جوهريا عند الشركات حتى الآن. ويعتبر توفير ضمان صحة الموظفين وسلامتهم نفسيا وجسديا مع حمايتها من إحدى الأمور لا محالة لها لأجل تحقيق جودة الموظفين الراقين. وذلك لأن جودة العمل الحسنى سوف يؤثر إيجابيا نحو الشركات لا سيما في استيفاء معايير العمل المحتاجة. فبوجود هذا الضمان والحماية، سوف يؤثر أيضا اقتناع العمل. وذلك يؤدي إلى زيادة ارتياح الموظفين حتى هم يبذلون جهودهم في أداء أعمالهم

يكون المتغير المستقل في هذا البحث هو صحة الموظفين وسلامتهم في العمل ، بينما كان المتغير المتقيد والمتغير المتوسط هو اقتناع العمل. هذا البحث يعتبر بحثا توضيحيا باستخدام البيانات الرئيسية والثانوية. فطريقة جمع البيانات هي الاستطلاع، المقابلة، والتوثيق. فعدد العينات في هذا البحث 52 موظفا الذين عملوا في مستشفى ساتيتي هوسادا العام تولونج أجونج. يستوعب هذا البحث نموذج التحليل لاختبار الافتراض الكلاسيكي، اختبارف، الاختبار الجزئي، والاختبار المساري لتعديل البيانات وفحصها

فنتائج البيانات تدل على أن صحة الموظفين وسلامتهم لها أثر مباشر نحو أداء الموظفين وبالتالي، يؤثر متغير اقتناع العمل نحو أداء الموظفين بشكل مباشر. والأخير، دلت نتائج البيانات على أن صحة الموظفين وسلامتهم يؤثر إيجابيا نحو أداء العملاء عبر اقتناع العمل. وهذا دليل على توسط اقتناع العمل من تأثير صحة الموظفين وسلامتهم نحو أداء الموظفين

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

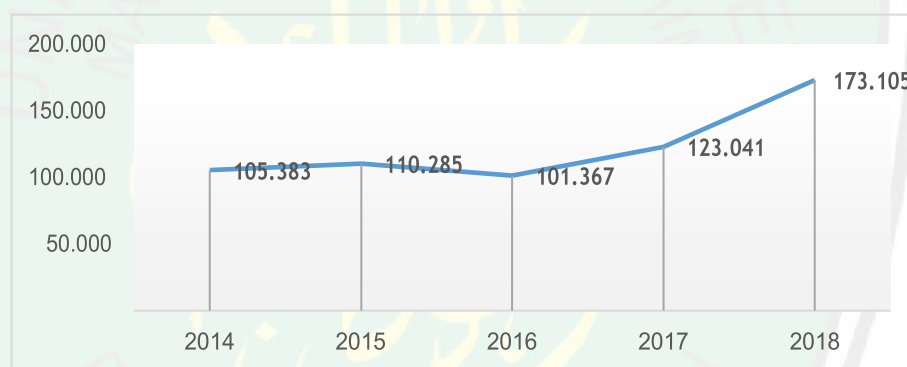
Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pemegang peranan penting dalam mengukur kinerja sebuah organisasi. Baik dari strategi organisasi hingga dari berbagai tujuan yang telah tercapai oleh organisasi tersebut. Hal tersebut tentu menuntut sebuah perusahaan sadar akan pentingnya kualitas dari tenaga kerja untuk mencapai standar yang diperlukan (Sarwanto, 2008). Sebab, semakin baik kinerja individu di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut (Ihwan, 2016).

Jika sebuah perusahaan membutuhkan sesuatu yang di inginkan untuk meraih keuntungannya. Maka sebagai tenaga kerja yang juga manusia pun menginginkan tujuannya melalui bekerja. Jika keduanya saling membutuhkan, maka perusahaan harus memberikan perlindungan pada karyawannya. Seperti dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang menimbang bahwa pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjaga hak dasar dari pekerja itu sendiri. Misalnya dalam tindakan pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009:123). Selaian itu K3 juga merupakan bentuk control terhadap pelaksanaan

tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2005:211).

Penerapan pemberian sebuah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja hingga kini belum dapat dinyatakan berhasil dalam mengurangi kecelakaan kerja di Indonesia. Sebab, berdasarkan data BPJS ketenagakerjaan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2014 sampai 2018 menunjukkan tingkat kecelakaan kerja yang cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Berikut data jumlah kecelakaan di Indonesia :



Sumber : Internasional Labor Organization (ILO), diolah peneliti 2019.

Gambar 1.1
Jumlah Kecelakaan Kerja

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kecelakaan kerja pada 3 tahun terakhir cenderung meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Hal tersebut dikonfirmasi oleh M. Idham yang merupakan Kasubdit Pengkajian Dan Standarisasi Direktorat Bina K3 Kementerian Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dari 2000 perusahaan di Indonesia hanya kurang dari 10% perusahaan yang memiliki sistem jaminan keselamatan dan kecelakaan kerja yang menyebabkan

terus meningkatnya kecelakaan kerja dan tentu berimbas pada membengkaknya biaya klaim kesehatan (*sindonews.com*).

Dapat diketahui bahwa ketika terjadi kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Sehingga, perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan atau memberi santuna melalui sistem pemberian kompensasi untuk menumbuhkan semangat kerja yang tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) sebuah perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Sebab, ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Hal ini lah yang menjadi puncak dari kepuasan kerja dari karyawan. Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang telah diberikan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan mengukur pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh,

sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Kinerja Karyawan menurut Rivai dan Sagala (2010) kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan penelitian Firmanzah (2017) dan Eggy (2018) menyatakan bahwa adanya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan di tahun yang sama Dewi Khoirun Nisak (2017) menyatakan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara praktik, K3 terbagi ke dalam tiga dimensi yakni komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan (Subramaniam, dkk 2016). Dalam penelitian Hsu, dkk (2007) menyatakan kesehatan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan baik individu maupun di level kinerja organisasi. Pada penelitian Bronkhorst dan Vermeeren (2016) kesehatan dan keselamatan kerja dengan kondisi keamanan psikososial yang baik lebih mampu mempertahankan mental dan kesehatan fisik karyawan.

Seibokaite dan Endriulaitiene (2012) menunjukkan keamanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Lin (2012) juga dalam penelitiannya menyatakan

bahwa keselamatan juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Walters (2016) bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja mampu meningkatkan kinerja ketika tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Chan dan Mak (2012) menyatakan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Sedangkan menurut penelitian Jalalkamali (2016) dan Susilo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Bagi organisasi suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan sebuah organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan teknologi. Sedangkan menurut Subakti (2013) dan Kristine (2017) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan seperti yang dinyatakan dalam hasil penelitian Caughey (2015) Suryawan (2018) dan Fajri (2017) yang menyatakan bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perhatian dalam keselamatan karyawan yang tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan, dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa kepentingan keselamatan karyawan dalam bekerja sangat diperhatikan. Selain itu, ketersediaan alat pelindung diri yang memadai sesuai dengan standar *operating procedure* telah

diterapkan dengan baik oleh karyawan. Program keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan yang dapat terjadi dan memberikan jaminan rasa aman kepada karyawan.

RS. Satiti Prima Husada merupakan salah satu rumah sakit umum yang berada di Kabupaten Tulungagung. Rumah sakit Satiti merupakan 1 dari 4 rumah sakit di Tulungagung yang hingga 1 Januari 2019 belum mendapatka sertifikasi akreditasi sebagai syarat menjadi mitra kerja BPJS (*jamkesnews.com*). Meskipun masih mendapatkan kewenangan untuk melayani JKN-KIS, namun rumah sakit tersebut belum memenuhi akreditasi sebagai mitra kerja BPJS. Menurut Kepala Humas BPJS Kesehatan, M Iqbal Anas Ma'ruf, salah satu syarat akreditasi merupakan fasilitas kesehatan baik dari sumber daya manusia (tenaga medis yang kompeten), kelengkapan sarana dan prasarana, lingkup pelayanan, dan komitmen pelayanan. (*www.liputan6.com*)

Hal ini tentu menjadi perhatian yang sangat penting dimana rumah sakit merupakan tempat kerja yang berpotensi tinggi terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Adanya bahan mudah terbakar, gas medis, radiasi pengion dan bahan kimia membutuhkan perhatian serius terhadap keselamatan pasien, staf dan umum. Hingga kini, RS Satiti Prima Husada Tulungagung memiliki karyawan sejumlah 52 orang yang terdiri dari dokter, perawat, farmasi, staff administrasi hingga keamanan rumah sakit. Dengan adanya karyawan yang cukup banyak, namun hingga tahun 2019 RS Satiti belum juga mendapatkan akreditasi. Tentu, memunculkan indikasi bahwa kurangnya fasilitas kesehatan yang dimiliki oleh rumah sakit tersebut. Kurangnya fasilitas kesehatan tentu dapat mengganggu aktivitas bekerja di rumah

sakit. Banyaknya karyawan yang tidak diimbangi dengan fasilitas yang memadai tentu dapat menimbulkan resiko yang buruk bagi kesehatan orang yang berada di area rumah sakit. Tidak hanya itu, baik pasien maupun karyawan juga tentu kurang merasa aman dan puas dengan keadaan di rumah sakit tersebut. Ketidak nyamanan ini tentu akan merugikan pihak rumah sakit sendiri, sebab dapat berimbas terhadap tingkat kepercayaan terhadap rumah sakit Satiti Prima Husada.

Berdasarkan latar belakang di atas, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan mengkaji “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh secara langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji peran kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh K3 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai bentuk evaluasi terhadap kebijakan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh K3 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Subramaniam et al. (2016) melakukan penelitian Praktik Manajemen Keselamatan dan Kepatuhan Keamanan dalam Usaha Kecil Menengah Mediasi Peran Partisipasi Keselamatan. Dalam penelitiannya Subramaniam dkk menggunakan metode analisis PLS, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Terdapat tiga dimensi praktik manajemen K3 yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan.

Bronkhorst dan Vermeeren (2016) melakukan penelitian yang berjudul Iklim Kesehatan, Pekerja Kesehatan dan Kinerja Organisasi, menggunakan metode analisis SEM. Hasil penelitiannya bahwa kesehatan berpengaruh terhadap kinerja. Menggaris bawahi pentingnya memperhatikan kesehatan dan keselamatan psikologis di tempat kerja, tidak hanya untuk kesehatan psikologis karyawan, tapi juga untuk meningkatkan kesehatan fisik.

Seibokaite dan Endriulaitiene (2012) melakukan penelitian tentang Ciri Kepribadian, Motivasi Kerja dan Iklim Keamanan Organisasi terhadap Kinerja Pengemudi Professional, menggunakan metode analisis regresi. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan keamanan pada driver berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lin (2012) meneliti tentang Loyalitas, Keselamatan, Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan program keselamatan mampu meningkatkan loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Caughey (2015) melakukan penelitian tentang Praktik Untuk Mempromosikan Keselamatan dan Kepuasan Kerja, menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Perusahaan yang menerapkan pelatihan keselamatan kerja dan kepatuhan dengan keselamatan cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah dan keselamatan karyawan yang lebih baik.

Kavanaugh et al. (2017) melakukan penelitian Hubungan Antara K3 dengan Kepuasan, menggunakan metode analisis anova. Hasil dari penelitiannya menyatakan ada pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja harus melaksanakan program keselamatan kerja.

Jalalkamali (2016) Hubungan Antara Komunikasi, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan Kasus, menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja juga memiliki implikasi bagi manajer. Secara khusus, mereka berpendapat bahwa manajer dan pengambil keputusan harus menerapkan proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka dan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Kepuasan dengan proses komunikasi dalam suatu organisasi secara bertahap dapat menyebabkan sikap positif.

Eggy (2018) menyatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan variabel-variabel tersebut belum memberikan kontribusi yang besar dan

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hubungan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat searah dengan hubungan yang cukup kuat. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Fajri (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan daripada terhadap kinerja dan lebih besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja daripada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Susilo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)/Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Subramaniam <i>et al.</i> (2016) <i>Safety management practices and safety compliance in small medium enterprises: Mediating role of safety Participation</i>	Kepatuhan Keamanan Partisipasi Keselamatan Keselamatan	Menggunakan data Partial Least Square (PLS)	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2	Bronkhorst dan Vermeeren (2016) <i>Safety climate, worker health and organizational health performance Testing a physical, psychosocial and combined pathway</i>	Iklim Kesehatan Fisik Kinerja organisasi Psikososial	Alat perhitungan persamaan struktural (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan berpengaruh terhadap kinerja.
3	Seibokaite dan Endriulaitiene (2012) / <i>The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational Performance of professional drivers</i>	Keselamatan kerja Kinerja Motivasi Kerja	Regresi linier sederhana menggunakan SPSS for windows	Menunjukkan bahwa keamanan seorang <i>driver</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Lin (2012)/ <i>Modeling the important organizational factors of safety management system performance</i>	Kesehatan & Keselamatan Budaya Keselamatan Sistem	Menggunakan Analisis jalur (PATH)	Menunjukkan program keselamatan mampu meningkatkan loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja Karyawan

5	Caughey (2015) <i>Best Practices to Promote Occupational Safety and Satisfaction</i>	Keselamatan Kepuasan Kerja	Analisis Regresi	Hasil menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.
6	Kavanaugh <i>et al.</i> , 2017) <i>The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals</i>	Kesehatan kerja Kepuasan Kerja	Analisis Varians (ANOVA)	Hasil penelitiannya menyatakan ada pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja.
7	Jalalkamali (2016) <i>Relationships between work values, communication satisfaction, and employee job</i>	Kepuasan kerja Kinerja karyawan Nilai pekerjaan	Analisis Regresi	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Eggy (2018) pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan	Kesehatan Kerja Keselematan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Fajri (2017) pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Kesehatan Kerja Keselematan Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis jalur (PATH)	keselamatan kerja dan kesehatan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan dari pada terhadap kinerja.
10	Susilo (2018)	Kepuasan Kerja <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Kinerja Karyawan	Analisis jalur (PATH)	Semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Keselamatan kerja

Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut American Society of Safety Engineers (ASSE) dalam Sugeng (2005:25) keselamatan kerja diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan kerja dan situasi kerja. Mangkunegara (2000:161) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

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

2.2.1.2. Pengertian 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 atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerja dan lingkungan kerja, serta terhadap 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 optimal.

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

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggungjawab atas kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, di bawah 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 industry
2. Sarana kesehatan tenaga kerja: Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari:
 - a. Penyedia air bersih.
 - b. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi.
 - c. Sarana kamar mandi dan WC.
 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
 - a. Pemberian makanan yang bergizi.
 - b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja.
 - c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

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

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

1. Mengurangi timbulnya penyakit. Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit - penyakit, karena hubungan sebab akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-

penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja. Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.
3. Memantau kontak langsung. Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan- bahan kimia atau racun.
4. Penyaringan genetik. Penyaringan genetik adalah sebuah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang bersifat ekstrem, sehingga dianggap 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. Kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat. Menurut Mangkunegara (2001:165), bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

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

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, radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun mental, keracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi

2.2.1.4. Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

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

2.2.1.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perspektif Islam

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Ridwan (2007:72) yang dijelaskan melalui pengertian bahwa sebuah jaminan sosial telah dijelaskan dalam Islam. Dimana Islam sudah menetapkan hak jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Salah satu ayat Al-Qur'an yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu surat Ar-Ra'd ayat 11, sebagaimana firman Allah SWT yakni:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرَ اللَّهُ بِإِنِّ اللَّهُ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dalam ayat tersebut dijelaskan Allah SWT tidak akan mengubah keadaan manusia kecuali kita mau mengubah keadaan itu sendiri, hal ini berarti jika ingin sukses maka manusia harus mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Allah tidak akan memberikan rezeki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberikan kesuksesan kepada umatnya tanpa usaha. Kemudian dijelaskan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki oleh Allah SWT, artinya manusia tidak bisa terhindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah SWT untuk terjadi dalam kehidupan ini. Tetapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaan yang dilakukan, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan dirinya dari bahaya yang berada di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal inilah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang perlu digaris bawahi dari ayat ini adalah harus mau berusaha untuk merubah keadaan itu sendiri.

Selain itu, dijelaskan bahwa bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki oleh Allah SWT, artinya manusia tidak bisa terhindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah SWT untuk terjadi dalam kehidupan ini. Tetapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaan yang dilakukan, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan dirinya dari bahaya yang berada di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal inilah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang perlu

digaris bawah dari ayat ini adalah harus mau berusaha untuk merubah keadaan itu sendiri. Dalam Surat Al An'am ayat 17 yakni :

وَإِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمْسَسْكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri. Dan jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, maka Dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi akan keselamatan bagi penganutnya. Islam dalam Al-Qur'an dan hadits melarang umat untuk merusak lingkungan, terhadap diri sendiri, berperilaku tidak aman dan sehat, adalah terjemahan dari segala larangan Allah SWT baik yang tertera dalam Al- Qur'an maupun hadits. Dengan berperilaku yang aman dan sehat kita akan menjaga lingkungan hidup kita karena Allah menciptakan semua adalah untuk dijaga kembali oleh manusia yang artinya adalah bahwa seorang manusia tidak boleh saling membahayakan sesamanya.

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ سَعْدِ بْنِ مَالِكِ بْنِ سِنَانِ الْأَحْدَرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Artinya: “Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain).” (HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam (2340)).

Janganlah kamu melakukan sebab yang akan menjadi kebinasaanmu.. Mengabaikan K3 dan membiarkan bahaya kerja dan melakukan perilaku yang tidak aman termasuk perbuatan yang merugikan diri sendiri. Allah tidak pernah membebani para hamba-Nya dengan hal yang dapat membahayakan orang lain.

Diantara bentuk ditiadakannya bahaya dari kaum Muslimin yaitu Allah menghapuskan hal-hal yang menyulitkan dan sulit atas umat itu sendiri.

Dengan ini dapat di simpulkan hubungan K3 dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan dimana tempat anda bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan bekerja yang aman ditempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Perusahaan sehat pekerja pun akan tenang dalam bekerja. Karena di situ tempat pekerja mencari nafkah. Pekerja bekerja untuk mencari nafkah, bukan bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit dan masalah. Jadi mari kita mulai sekarang bekerja dengan selamat. Berpikir sebelum bertindak, utamakan keselamatan dalam bekerja.

2.2.2. Kepuasan Kerja

2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

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

Menurut Hasibuan (2005:202) mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

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

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

2.2.2.2. Teori-teori Kepuasan Kerja

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

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

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

2.2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

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

1. Kepuasan Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.
2. Kepuasan Fisik, merupakan indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan atau pegawai. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan istirahat.
3. Kepuasan Sosial, merupakan indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

Hubungan antar karyawan dalam sebuah instansi merupakan salah satu aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi (kewajiban dan spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal.

4. Kepuasan Psikologis, indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2.2.2.4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

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

1. Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan
2. Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi mereka persiapan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan prestasi mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja,

seperti adanya ketersediaan cahaya yang memadai, temperature suhu udara, kebisingan dan faktor lingkungan lain yang seharusnya tidak ekstrem.

4. Rekan kerja yang mendukung, orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan sekarang juga merupakan determinan utama dari kepuasan kerja.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadianya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

2.2.2.5. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

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

1. Keragaman Keterampilan, semakin banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan maka semakin banyak pula keterampilan yang dipergunakan sehingga akan mengurangi kebosanan dalam bekerja.
2. Jati Diri Tugas, derajat penyelesaian suatu pekerjaan secara keseluruhan dilihat dari hasil serta dapat dikenali sebagai hasil kinerja karyawan. Adapun tugas secara tersendiri akan menimbulkan rasa puas atau tidak puasnya.

3. Tugas Yang Penting, besar pencapaian suatu pekerjaan mempunyai dampak yang sangat berarti bagi kehidupan karyawan ataupun orang lain. Apabila tugas yang diemban dirasa mempunyai nilai penting dan sangat berarti oleh karyawan maka karyawan tersebut lebih jauh mempunyai kepuasan dalam kerja.
4. Otonomi, sejauh mana kebebasan pemegang kerja yang mempunyai pengertian keleluasan yang dibutuhkan karyawan. Kebebasan dalam mengatur jadwal kerja dan memutuskan prosedur apa yang dikerjakan untuk menyelesaikannya.

2.2.2.6. Kepuasan Kerja Perspektif Islam

Islam sendiri memandang kepuasan kerja bukan dari aspek duniawi saja tetapi aspek ukhrowi juga diperhatikan. Seorang muslim dalam bekerja harus bersikap ikhlas dan meniatkan semua usahanya itu untuk beribadah kepada Allah SWT. Dalam Islam rasa puas juga dikenal dengan rasa syukur. Arwani (2010: 75) 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 ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

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).

Kepuasan dalam bekerja juga sangat dibutuhkan oleh karyawan. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu, cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist tentang kepuasan kerja antara lain surat Al Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan.

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil seseorang secara keseluruhan mengerjakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja karyawan tidak hanya informasi untuk dapat dilakukan promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan

mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki masalah kinerja sehingga dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan tujuan untuk memberikan suatu peluang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang diberikan masing-masing pusat mempertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua diharapkan dapat membentuk motivasi kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja, yakni kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan] tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga dapat menjadikan efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Tangungjawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat sebuah keputusan terhadap penyelesaian masalah yang telah dihadapi.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2.3.3. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2000) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

2.2.3.4. Kinerja Dalam Islam

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap setiap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu karyawan. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena merasa selalu diawasi oleh Allah SWT. Dalam firman Allah SWT surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu akan diberitakan-Nya kepada kamu apa yang semua telah kamu selesai kerjakan.”

Bekerja menurut Islam, adalah wajib hukumnya. Yusanto et. al dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya : shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapat kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT. Selain itu, Ada juga Ayat yang menjelaskan tentang belasan dari kinerja yang kita lakukan. Jika kita bekerja dengan baik pasti akan mendapat balasan yang baik, begitu juga jika

kita berbuat buruk maka balasan yang kita dapatkan juga buruk. Seperti dalam surat Al Zalzalah Ayat 7-8 yakni :

﴿ ٧ ﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿ ٨ ﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.(7) Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.(8)”

Dalam kedua Ayat di atas sudah dijelaskan bahwa jika kita mengerjakan kebaikan maka kita akan mendapatkan balasannya. Jika kita belakukan kejahatan maka kita akan mendapatkan balasan yang sama dengan apa yang kita lakukan. Hal ini sama dengan saat kita bekerja, jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tugas kita, maka kita akan mendapatkan balasan atau gaji yang sesuai dengan apa yang kita lakukan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk melaksanakan program keselamatan kerja.

Eggy (2018) dan Bronkhorst dan Vermeeren (2016) kesehatan dan keselamatan kerja dengan kondisi keamanan psikososial yang baik lebih mampu mempertahankan mental dan kesehatan fisik karyawan. Dan Subramaniam et al.

(2016) dalam penelitiannya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa dimensi praktik manajemen K3 yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan. Penelitian Bronkhorst dan Vermeeren (2016) hasilnya terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja. Simamora (2004) perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang sepadan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur (1996) dalam Amin (2018) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi:

1. Melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja setiap karyawan
2. Membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan selalu sehat dan produktif
3. Membantu tercapainya kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Sehingga dapat diketahui bahwa terapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Susilo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Bagi organisasi suatu pembahasan tentang

kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan sebuah organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan teknologi. Dalam penelitian Yousef (2006) hasilnya menunjukkan menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan, walaupun tidak sangat kuat, antara kepuasan dengan keamanan kerja dan organisasi terhadap kinerja. Kuswadi (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang puas lebih bekerja dengan kualitas yang tinggi dan melakukan pekerjaannya lebih produktif. Sehingga dapat diketahui bahwa terapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2.3.3. Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

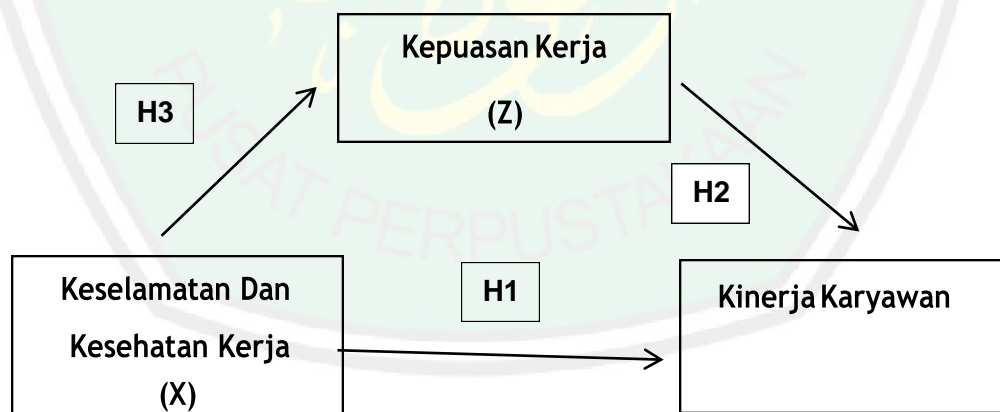
Fajri (2017) yang menyatakan bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perhatian dalam keselamatan karyawan yang tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan, dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa kepentingan keselamatan karyawan dalam bekerja sangat diperhatikan. Selain itu, ketersediaan alat pelindung diri yang memadai sesuai dengan standar *operating procedure* telah diterapkan dengan baik oleh karyawan. Program keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan yang dapat terjadi dan memberikan jaminan rasa aman kepada karyawan.

Caughey (2015) dalam penelitiannya menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja berhubungan dengan dukungan atasan, rekan kerja dan unit

keamanan dan keselamatan kerja. Penelitian Kavanaugh et al. (2017) hasilnya menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja menemukan nilai dalam melakukan program keselamatan kerja yang kurang. Menurut Handoko (2008) kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja kemudian menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut. Mangkunegara (2009) bahwa setiap pegawai layak memperoleh jaminan baik dari segi keamanan maupun keselamatannya. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara k3 dengan kepuasan kerja.

2.4. Kerangka Konseptual

2.4.1. Model Hipotesis



2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Supriyanto & Mashuri (2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel beraosiasi atau tidak dengan variabel lainnya.

3.2. Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah RSU Satiti Prma Husada di Ds. Balesono, Kec. Ngunut Kab. Tulungagung Tulungagung Indonesia. Dalam penelitian ini terpusat pada ruang lingkup manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

3.3. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut pendapat Djarwanto (1993) dalam Supriyanto dan Maharani (2013) populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga: Pada penelitian ini Populasi yang digunakan sebanyak 52 orang seluruh karyawan RS Umum Satiti Prima Husada Tulungagung.

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto (1993) dalam Supriyanto dan Maharani (2013) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak disediai dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 52 orang.

3.3.3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh artinya teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.4. Data dan Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber daya penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara Supriyanto dan Mashuri (2010), data sekunder

diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan angket yang tersusun secara tekstur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2013).
2. Wawancara seperti tanya jawab lisan antara satu orang atau lebih secara langsung, khususnya di RS Umum Satiti Prima Husada Tulungagung yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya untuk memperoleh informasi tambahan.
3. Dokumentasi: dalam penelitian ini data yang diambil seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Masyhuri, 2010).

3.6. Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert merupakan sejumlah pertanyaan yang disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

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

Bahwa semakin tinggi skor yang didapat dari responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

3.7. Definisi Operasional Variabel

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

1. Variabel Dependen (dependent variable) variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya. Adapun dependen variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Independen merupakan variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh. Adapun independent variabel dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja sebagai X.

3. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun variabel intervening penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (X)	Lingkungan kerja secara fisik	1. Tata letak peralatan kerja 2. Perlengkapan alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja	Moenir (2006)
	Lingkungan sosial psikologis	1. Asuransi tenaga kerja 2. Tunjangan untuk kecelakaan kerja 3. Suasana kerja	
	Lingkungan kerja secara medis	1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Suhu/udara, ventilasi ditempat kerja	Manullang (2000)
	Sarana kesehatan tenaga kerja	1. Penyediaan air bersih 2. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi untuk karyawan	
	Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	1. Makanan yang bergizi untuk karyawan 2. Pelayanan kesehatan tenaga kerja	
	Kuantitas kerja	1. Mengerjakan tugas sesuai standar yang ditentukan 2. Menyelesaikan tugas sesuai petunjuk teknis	

Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas dengan teliti 2. Memperlihatkan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan 	Dharma (2002)
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan 2. Tidak menunda pekerjaan 	
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan pada jaminan sosial 2. Kepuasan pada tunjangan 3. Kepuasan pada besarnya gaji 	As'ad (2004)
	Kepuasan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap waktu kerja dan istirahat 2. Kepuasan terhadap perlengkapan kerja 3. Kepuasan terhadap ruangan tempat kerja 	
	Kepuasan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap hubungan baik antar karyawan 2. Kepuasan terhadap hubungan dengan lingkungan 3. Kepuasan terhadap hubungan baik dengan pemimpin 	
	Kepuasan Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap minat dalam pekerjaan 2. Kepuasan terhadap rasa nyaman dalam pekerjaan 	

3.8. Analisis Data

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuantitatif merupakan jenis dari penelitian ini, sehingga alat yang digunakan adalah program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) v- 23,0 sebagai media pengujian validitas dan reliabilitas data.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:3) dikatakan valid apabila menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Intinya suatu alat ukur itu dapat dikatakan valid jika dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan cara mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson. Menurut Priyanto (2014:51), dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{0,05} \rightarrow$ Instrumen valid
- b. Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{0,05} \rightarrow$ Instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:3) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajengan data dalam interval waktu tertentu. Suatu realibilitas dapat diartikan

dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistensian. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,6$. Menurut Sayuti dalam Saputri (2010:30), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha, maka digunakan ukuran kemantapan alpha yang diterprestasikan sebagai berikut pada tabel 3.3 :

Tabel 3.3
Nilai Alpha Cronbach's

Nilai Alpha Cronbach's	Kualifikasi Nilai
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,80-1,00	Sangat reliabel

Sumber : Desy dan Wahyu (2013)

Setelah instrumen valid dan reliabel, kemudian disebarkan pada sampel yang sesungguhnya. Skor total setiap mahasiswa diperoleh dengan menjumlahkan skor setiap nomor soal.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan alat yang digunakan dalam menentukan kenormalan distribusi data. Ditunjukkan dengan signifikansi hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $e'' 0,05$, atau dengan alternatif lain ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal. (Sulhan, 2011: 24)

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi antara variabel- variabel bebas (independen). Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Pedoman pengambilan keputusan bahwa sebuah model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas yaitu memiliki nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak lebih dari 10 (Sulhan, 2011: 16).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya data tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji *Durbin Watson (DW test)*, uji *Langrange Multiplier (LM test)*, uji Statistik Q, dan *Run Test* uji yang paling sering dilakukan oleh peneliti adalah Durbin Watson.

3.9. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

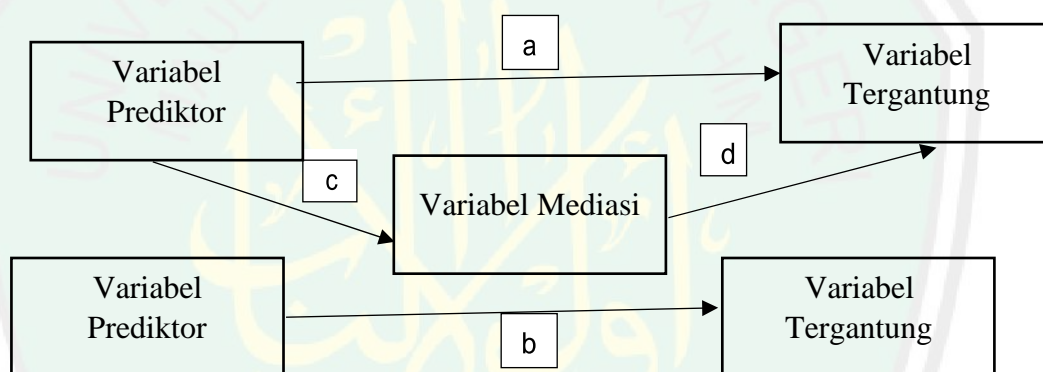
Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis jalur (*path analysis*). Untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini dapat mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang akan dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS. 23, dengan ketentuan uji F Alpha 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.10. Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan metode

pemeriksaan. Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dengan signifikansi, dengan tahapan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan mengkaitkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa mengkaitkan variabel mediasi; (3) memeriksa variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun 2012 dalam, Ekowati et al, 2017).



Gambar 3.1
Hubungan Variabel

Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) signifikan, yang mana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b), maka bukan sebagai variabel mediasi. Jika (c) dan (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2012 dalam Ekowati et al, 2017).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Cikal bakal Rumah Sakit Umum Satiti Prima Husada diawali dengan berdirinya BP/RB/BKIA Satiti (Balai Pengobatan, Rumah Bersalin dan Balai Kesejahteraan Ibu dan Anak). Dalam perjalanan waktu BP/RB/BKIA Satiti berkembang dengan cukup pesat, kemudian dilaksanakan konversi dari BP/RB/BKIA Satiti ke Rumah Sakit Umum Satiti Prima Husada pada tahun 2008. Pengajuan konversi dimaksud disetujui oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung dan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang ditandai dengan terbitnya ijin operasional sementara dari Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Timur Nomor: 442.1/915/101.4/2010 pada bulan Pebruari 2010, Ijin Operasional Sementara dari Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung Nomor: 005/RS/103/I/2013 pada tanggal 25 Januari 2013 (Perpanjangan kesatu), Ijin Operasional Sementatra dari Dinas Kesehatan Tulunggaung Nomor : 005/RS/103/IX/2013 padatanggal 04 Oktober 2013 (Perpanjangan kedua). Dan selanjutnya diberikan izin tetap oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung No : 005/RS/103/II/2015 dengan penetapan kelas oleh Kementrian Kesehatan Republik Indonesia No . HK.02.03/1/1975/2014.

1. VISI

Rumah Sakit Umum Satiti Prima Husada memiliki visi :

“Rumah Sakit Umum Satiti Prima Husada yang professional dan bermutu”

2. MISI

Rumah Sakit Umum Satiti Prima Husada memiliki misi :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM Rumah Sakit untuk menghasilkan tenaga yang professional.
- b. Memberikan pelayanan sesuai standart serta mengutamakan keselamatan tenaga dan pasien.

3. FALSAFAH

Rumah Sakit Umum Satiti Prima Husada memiliki falsafah :

“Efektif, Produktif, Transparan, Komunikasi dan Humanis dengan semua pihak”.

4. TUJUAN

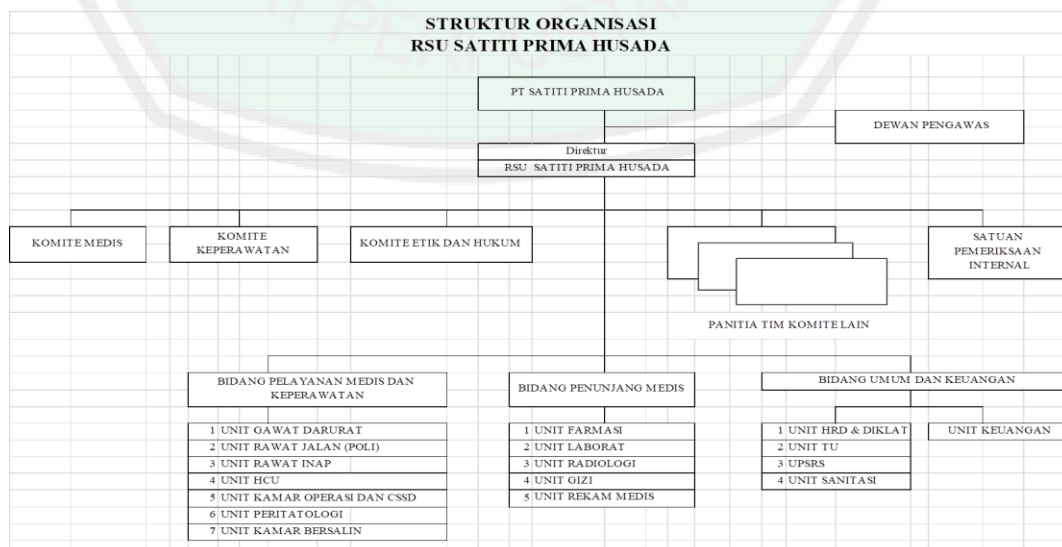
Terwujudnya layanan kesehatan yang bermutu sesuai standart dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat serta meningkatkan sumber daya rumah sakit sehingga mampu bersaing dalam segala hal.

5. MOTTO

Rumah Sakit Umum Satiti Prima Husada memiliki motto :

“Melayani Sepenuh Hati”

STRUKTUR ORGANISASI



6. UNIT KERJA RSU SATITI PRIMA HUSADA

Unit kerja yang ada di RSU Satiti Prima Husada mengacu pada susunan organisasi yang berlaku di rumah sakit. Susunan organisasi yang ada RSU Satiti Prima Husada terdiri atas :

- a. PT Satiti Prima Husada
- b. Dewan Pengawas
- c. Direktur RSU Satiti Prima Husada
- d. Satuan Pemeriksaan Internal
- e. Komite, meliputi :
 - 1) Komite Medis
 - 2) Komite Keperawatan
 - 3) Komite Komite Etika dan Hukum
- f. Bidang Pelayanan Medis dan Keperawatan, meliputi : Unit Gawat Darurat (UGD), Unit Rawat Jalan (POLI), Unit Rawat Inap, Unit HCU, Unit Kamar Operasi dan CSSD, Unit Perinatologi, dan Unit Kamar Bersalin.
- g. Bidang Penunjang Medis, meliputi : Unit Farmasi, Unit Laboratorium, Unit Radiologi, Unit Gizi, dan Unit Rekam Medis.
- h. Bidang Umum dan Keuangan, meliputi : Unit HRD dan Diklat, Unit TU, UPSRS (Unit Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit), Unit Sanitasi, dan Unit Keuangan.
- i. Unit yang ada RSU Satiti Prima Husada terdiri atas : Unit Gawat Darurat (UGD), Unit Rawat Jalan (POLI), Unit Rawat Inap , Unit HCU, Unit Kamar Operasi dan CSSD, Unit Perinatologi, Unit Kamar Bersalin , Unit Farmasi, Unit

Laboratorium, Unit Radiologi, Unit Gizi, Unit Rekam Medis, Unit HRD dan Diklat, Unit TU, UPSRS (Unit Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit), Unit Sanitasi, dan Unit Keuangan.

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Status Perkawinan, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Penghasilan Perbulan

Responden berdasarkan usia, status perkawinan, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan penghasilan perbulan dalam penelitian ini dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Responden Berdasarkan Usia, Status Perkawinan, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Penghasilan Perbulan

Karakteristik Responden	Klasifikasi	Frekuensi	Presentase
Usia	18-21 Tahun	0	0%
	22-25 Tahun	23	44,2%
	26-29 Tahun	15	28,8%
	30-33 Tahun	12	23,1%
	>34 Tahun	2	3,8%
Status Perkawinan	Kawin	26	50,0%
	Belum Kawin	26	50,0%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	59,0%
	Perempuan	21	41,0%
Pendidikan Terakhir	SMP	2	3,8%
	SMA	3	5,8%
	Diploma	31	59,6%
Penghasilan Perbulan	Sarjana	16	30,8%
	<2 Juta	40	76,9%
	2-4 Juta	12	23,1%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, frekuensi masing-masing responden dalam penelitian ini berusia 22-25 tahun sebanyak 23 orang atau 44. 2%, dengan tingkat

kevalidan data 44.2%, berusia 26-29 tahun sebanyak 15 orang atau 28.8%, dengan tingkat kevalidan data 28.8%, berusia 30-33 tahun sebanyak 12 orang atau 23.1%, dengan tingkat kevalidan data 23.1%, berusia >34 tahun sebanyak 2 orang atau 3,8%. dengan demikian bahwa responden dalam penelitian sebagian besar adalah usia 22-25 tahun atau 44.2%.

Frekuensi masing-masing responden berdasarkan status kawin dalam penelitian ini berstatus kawin sebanyak 26 orang atau 50.0%, dengan tingkat kevalidan data 50.0%, berstatus belum kawin 26 orang atau 50.0%, dengan tingkat kevalidan data 50.0%, dengan demikian bahwa responden dalam penelitian rata antara yang berstatus belum kawin dan kawin.

Frekuensi masing-masing responden berdasarkan jenis kelamin untuk wanita sebanyak 31 orang atau 59.0% dengan tingkat kevalidan data 59.0% untuk responden pria sebanyak 21 orang atau 41.0% dengan tingkat kevalidan data 41.0%. Maka dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 59.0%.

Frekuensi masing-masing responden untuk pendidikan terakhir jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama sebanyak 2 orang atau 3,8% dengan tingkat kevalidan data 3,8%, Sekolah Menengah Atas sebanyak 3 orang atau 5.8% dengan tingkat kevalidan data 5.8%, responden untuk tingkat Diploma sebanyak 31 orang atau 59.6% dengan tingkat kevalidan 59.6%, responden untuk tingkat Sarjana sebanyak 16 orang atau 30.8% dengan tingkat kevalidan data 30.8%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenjang pendidikan Diploma sebesar 59.6%.

Frekuensi masing-masing responden berdasarkan penghasilan perbulan dengan penghasilan perbulan < 2 juta sebanyak 40 orang atau 76.9% dengan tingkat kevalidan data 76.9%, dan 2-4 juta sebanyak 12 orang atau 23.1% dengan tingkat kevalidan data 23.1%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berpenghasilan sebulan < 2 juta sebesar 76.9%.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisa statistika deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Distribusi frekuensi diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar interpretasi skor yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat Tidak Baik
2	1.81 – 2.60	Tidak Baik
3	2.61 – 3.40	Cukup
4	3.41 – 4.20	Baik
5	4.21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2007)

4.4.2.1. Variabel Kompensasi (X)

Variabel kompensasi diukur melalui persepsi responden terhadap sebelas item keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	0	0,0	9	17,3	16	30,8	25	48,1	2	3,8	3,56
X.2	0	0,0	5	9,6	14	26,9	29	55,8	4	7,7	3,73
X.3	0	0,0	22	42,3	4	7,7	15	28,8	11	21,2	2,76
X.4	0	0,0	10	19,2	17	32,7	8	15,4	17	32,7	3,87
X.5	2	3,8	1	1,9	24	46,2	19	36,5	6	11,5	3,01
X.6	2	3,8	3	5,8	21	40,4	21	40,4	5	9,6	3,25
X.7	2	3,8	2	3,8	12	23,1	27	51,9	9	17,3	3,64
X.8	0	0,0	3	5,8	13	25,0	30	57,7	6	11,5	3,76
X.9	2	3,8	10	19,2	10	19,2	19	36,5	11	21,2	3,05
X.10	3	5,8	19	36,5	9	17,3	6	11,5	15	28,8	2,89
X.11	1	1,9	8	15,4	12	23,1	17	32,7	14	26,9	3,34
Total Mean											3,36

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dari 52 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dipersepsikan cukup oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,36. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk

pernyataan X.1 dengan total skor rata-rata 3,56%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 48,1%, untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.2 dengan total skor rata-rata 3,73%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 55,8, untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.3 dengan total skor rata-rata 2,76%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang atau 42,3.

Pernyataan berikutnya yaitu X.4 dengan total skor rata-rata 3,87%, mayoritas responden menjawab netral dan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 32,7%, untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.5 dengan total skor rata-rata 3,01%, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 19 orang atau 36,5%, untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.6 dengan total skor rata-rata 3,25%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 40,4%, untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.7 dengan total skor rata-rata 3,64%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51,9%, untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.8 dengan total skor rata-rata 3,76%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57,7%.

Pernyataan berikutnya yaitu X.9 dengan total skor rata-rata 3,05%, mayoritas responden menjawab netral dan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 36,5%, untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.10 dengan total skor rata-rata 2,89%, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 19 orang atau 36,5%, untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.11 dengan total skor rata-rata 3,34%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 32,7%.

4.4.2.2. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap sebelas item kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	11	21,2	34	65,4	3	5,8	4	7,7	0	0,0	2,01
Z.2	11	21,2	26	50,5	2	3,8	7	13,5	6	11,5	1,89
Z.3	1	1,9	40	76,9	3	5,8	1	1,9	7	13,5	2,26
Z.4	0	0,0	6	11,5	21	40,4	23	44,2	2	3,8	3,76
Z.5	0	0,0	7	13,5	25	48,1	17	32,7	3	5,8	3,30
Z.6	0	0,0	11	21,2	13	25,0	20	38,5	8	15,4	3,52
Z.7	1	1,9	0	0,0	7	13,5	25	48,1	19	36,5	3,74
Z.8	0	0,0	1	1,9	6	11,5	34	65,4	11	21,2	3,56
Z.9	0	0,0	1	1,9	21	40,4	17	32,7	13	25,0	3,01
Z.10	0	0,0	5	9,6	11	21,2	27	51,9	9	17,3	3,62
Z.11	0	0,0	3	5,8	8	15,8	28	53,8	13	25,0	3,76
Total Mean											3,13

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dari 52 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan cukup oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,13. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan Z.1 dengan total skor rata-rata 2,01%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 34 orang atau 65,4%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.2 dengan total skor rata-rata 1,89%,

mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang atau 50,5%,. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.3 dengan total skor rata-rata 2,26%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 40 orang atau 76,9%.

Pernyataan berikutnya yaitu Z.4 dengan total skor rata-rata 3,76%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 44,2%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.5 dengan total skor rata-rata 3,30%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 32,7%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.6 dengan total skor rata-rata 3,52%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 38,5%.

Pernyataan berikutnya yaitu Z.7 dengan total skor rata-rata 3,74%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 48,1%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.8 dengan total skor rata-rata 3,56%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 65,4%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.9 dengan total skor rata-rata 3,01%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 40,4%.

Pernyataan berikutnya yaitu Z.10 dengan total skor rata-rata 3,62%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang atau 51,9%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.11 dengan total skor rata-rata 3,76%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53,8%.

4.4.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi diukur melalui persespi responden terhadap enam item kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0,0	1	1,9	7	13,5	33	63,5	11	21,2	3,46
Y.2	0	0,0	1	1,9	3	5,8	35	67,3	13	25,0	3,58
Y.3	0	0,0	3	5,8	7	13,5	22	42,3	20	38,5	3,25
Y.4	0	0,0	1	1,9	8	15,4	26	50,0	17	32,7	3,18
Y.5	0	0,0	2	3,8	8	15,4	26	50,0	16	30,8	3,19
Y.6	0	0,0	2	3,8	11	21,2	21	40,4	18	34,6	3,03
Total Mean											3,28

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dari 52 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kinerja karyawan dipersepsikan sangat cukup baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,28. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan Y.1 dengan total skor rata-rata 3,46%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 63,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y.2 dengan total skor rata-rata 3,58%, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 67,3%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y.3 dengan total skor rata-rata 3,25%, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 42,3%.

Pernyataan berikutnya yaitu Y.4 dengan total skor rata-rata 3,18%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 50%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y.5 dengan total skor rata-rata 3,19%, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 50%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y.6 dengan total skor rata-rata 3,03%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 40,4%.

4.4. Uji Instrumen Penelitian

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

4.4.1. Uji Validitas

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

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

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

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

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

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

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 25.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.458	0.001	0.230	Valid
X1.2	0.388	0.005	0.230	Valid
X1.3	0.660	0.000	0.230	Valid
X1.4	0.566	0.005	0.230	Valid
X1.5	0.424	0,000	0.230	Valid
X1.6	0.371	0,007	0.230	Valid
X1.7	0.659	0,000	0.230	Valid
X1.8	0.357	0,009	0.230	Valid
X1.9	0.451	0.001	0.230	Valid
X1.10	0.724	0.000	0.230	Valid
X1.11	0.548	0.000	0.230	Valid
Y1.1	0.779	0.000	0.230	Valid

Y1.2	0.793	0.000	0.230	Valid
Y1.3	0.891	0.000	0.230	Valid
Y1.4	0.817	0.003	0.230	Valid
Y1.5	0.814	0.000	0.230	Valid
Y1.6	0.833	0.000	0.230	Valid
Z1.1	0.355	0.010	0.230	Valid
Z1.2	0.444	0.000	0.230	Valid
Z1.3	0.311	0.000	0.230	Valid
Z1.4	0.494	0.000	0.230	Valid
Z1.5	0.746	0.000	0.230	Valid
Z1.6	0.570	0.000	0.230	Valid
Z1.7	0.290	0.037	0.230	Valid
Z1.8	0.688	0.000	0.230	Valid
Z1.9	0.632	0.000	0.230	Valid
Z1.10	0.493	0.000	0.230	Valid
Z1.11	0.625	0.000	0.230	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item semua pertanyaan lebih kecil dari 0,05 yang berarti setiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk

mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

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

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0.735	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.901	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0.689	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa nilai alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisis *path*. Setelah diadakan perhitungan melalui alat bantu *SPSS*

for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.4.3.1. Uji Normalitas

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

Hipotesis yang digunakan :

H₀ : residual tersebar normal

H₁ : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (*p-value*) >0.05 maka H₀ diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja	0,200 > 0,05	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa besarnya *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200, hal ini menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi sebab nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

4.4.3.2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2009) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Metode yang digunakan adalah metode *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenieritas. Berikut adalah hasil uji multikolenieritas :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,915	1,093
Kepuasan Kerja	0,915	1,093

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel hasil uji multikolenieritas tersebut diketahui nilai *tolerance* dari keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,915, yang berarti kedua variabel memiliki nilai *tolerance* $< 0,10$, kemudian diketahui nilai VIF dari masing-masing variabel sebesar 1,096, berarti kedua variabel memiliki nilai VIF < 10 . Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolenieritas dan memenuhi uji multikolenieritas.

4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*, yaitu mengkorelasikan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variable bebas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)	0,421	0,002	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,390	0,004	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,567	0,000	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *correlation coefficient* dari korelasi X terhadap Y sebesar 0,421, sedangkan X terhadap Z sebesar 0,390 dan Y terhadap Z sebesar 0,567. Semua nilai memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang kuat dan searah antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3.4. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut terjadi autokorelasi atau tidak, diperlukan uji autokorelasi yang bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ sebelumnya (Ghozali, 2007: 241). Jika terjadi korelasi, dapat dikatakan terdapat problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena penelitian yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Untuk menguji autokorelasi antara lain dapat dilakukan Uji *Durbin-*

Watson. Uji *Durbin Watson* digunakan sebab hanya untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi 49 dan tidak ada variabel lagi di antara variabel bebas. Pengujian autokorelasi yang dilakukan dengan cara melihat nilai dari DW (*Durbin-Watson*), dL dan dU yang dilihat dari tabel *durbin-watson* dengan ketentuan :

Tabel 4.11
Penilaian DW (Durbin-Watson)

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	Ragu-Ragu	$dL < d < dU$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	Ragu-Ragu	$4 - dL < d < 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

Sumber : Ghazali, (2013:111)

4.4. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan pengembangan analisis korelasi dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekanisme pengaruh kasual antar variabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Kemudian mengenai analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linier namun dengan menggunakan nilai pengamatan yang di bakukan (*standardized*). Koefisien jalur pada dasarnya

merupakan koefisien beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur atau analisis path dilaksukn untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel 4.12
Nilai Koefisien Analisis Jalur X ke Z

Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	0,466	3,727	0,000	Signifikan
Dependent Variabel : Z n : 52 R Square : 0,217 F hitung : 13,890 Sig. F hitung : 0,000				

Sumber: Data diolah, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang bisa dilihat dari nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dan juga bisa dilihat dari nilai t hitung $3,727 > t$ tabel $1,675$. Persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu :

$$Z = 24,300 + 0,466 X$$

Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,466.

Tabel 4.13
Nilai Koefisien Analisis Jalur X,Z ke Y

Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,281	2,168	0,035	Signifikan

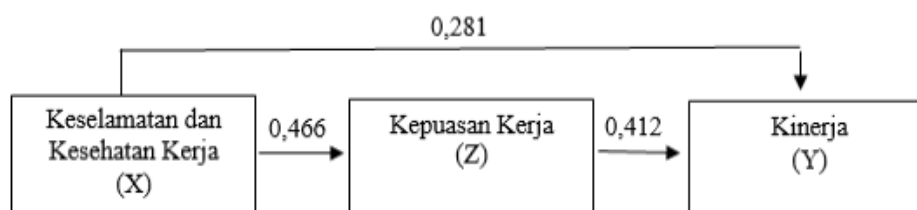
Kepuasan Kerja (Z)	0,412	3,177	0,003	Signifikan
Dependent Variabel : Y				
n	: 52			
R Square	: 0,356			
F _{hitung}	: 13,558			
Sig. F _{hitung}	: 0,000			

Sumber: Data diolah, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variable kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang bisa dilihat dari nilai sig. 0,035 dan 0,003 < 0,05. Dan juga bisa dilihat dari nilai F_{hitung} 13,558 > F_{tabel} 3,18. Persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu :

$$Y = 7,067 + 0,281 X + 0,412 Z$$

Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,281. Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,412.



Gambar 4.1
Model Analisis Jalur

4.4.1. Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sebelum dilakukan perhitungan jalur, terlebih dahulu dianalisis mengenai signifikansi masing-masing jalur baik secara langsung atau *direct effect* (DE) dan tidak langsung atau *indirect effect* (IE). Adapun hasil perhitungan jalur baik secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

(Total Effect)

Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

$$(X \rightarrow Z) + (Z \rightarrow Y) = 0,466 + 0,412 = 0,878$$

(Direct Effect)

1. K3 terhadap Kepuasan Kerja ($X \rightarrow Z$)

0,466

2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($Z \rightarrow Y$)

0,412

3. K3 terhadap Kinerja Karyawan

0,281

Berdasarkan perhitungan jalur secara langsung menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,466. Perhitungan jalur secara langsung pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap

kinerja karyawan (Y) sebesar 0,412. Perhitungan jalur secara langsung pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan sebesar 0,281.

(Indirect effect)

K3 terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$(X \rightarrow Z) \times (Z \rightarrow Y) = 0,466 \times 0,412 = 0,192$$

Hasil perhitungan jalur secara tidak langsung atau *indirect effect (IE)* menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,192.

Tabel 4.14
Nilai Koefisien Analisis Jalur Keseluruhan

Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
X → Z	,466	3,727	,000	Signifikan
X → Y	,281	2,168	,035	Signifikan
Z → Y	,412	3,177	,003	Signifikan

Sumber: Data diolah, Lampiran 4

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dari tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 dan dari nilai tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karena nilai signifikansi keduanya dibawah 0,05. Dikarena keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap stres kerja, jadi variabel kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5. Pembahasan

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan. Selanjutnya akan dibahas penerimaan terhadap hipotesis penelitian disertai dengan dukungan fakta yang diperlukan dengan menggunakan metode analisis jalur yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS, dan hasil uji koefisien jalur serta taraf signifikansinya. Secara keseluruhan pengujian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.5.1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Satiti Prima Husada Tulungagung. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05. Berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yang positif maka hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan bersifat positif yang artinya semakin tinggi adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini sependapat dengan penelitian Eggy (2018) dan Bronkhorst dan Vermeeren (2016) kesehatan dan keselamatan kerja dengan kondisi keamanan psikososial yang baik lebih mampu mempertahankan mental dan kesehatan fisik karyawan. Dan Subramaniam et al. (2016) dalam penelitiannya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa dimensi praktik manajemen K3 yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan. Penelitian Bronkhorst dan Vermeeren (2016) hasilnya terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja. Simamora (2004) perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang sepadan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan

mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur (1996) dalam Amin (2018) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja setiap karyawan, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan selalu sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut Ridwan (2007:72) yang dijelaskan melalui pengertian bahwa sebuah jaminan sosial telah dijelaskan dalam Islam. Dimana Islam sudah menetapkan hak jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Salah satu ayat Al-Qur'an yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu surat Ar-Ra'd ayat 11, sebagaimana firman Allah SWT yakni:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا هُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dalam ayat tersebut dijelaskan Allah SWT tidak akan mengubah keadaan manusia kecuali kita mau mengubah keadaan itu sendiri, hal ini berarti jika ingin sukses maka manusia harus mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Allah tidak akan memberikan rezeki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberikan kesuksesan kepada umatnya tanpa usaha. Kemudian dijelaskan

bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki oleh Allah SWT, artinya manusia tidak bisa terhindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah SWT untuk terjadi dalam kehidupan ini. Tetapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaan yang dilakukan, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan dirinya dari bahaya yang berada di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal inilah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang perlu digaris bawahi dari ayat ini adalah harus mau berusaha untuk merubah keadaan itu sendiri.

4.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Satiti Prima Husada Tulungagung. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yang positif maka hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bersifat positif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Hasil ini mendukung penelitian dari Susilo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Bagi organisasi suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan sebuah organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping

penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan teknologi. Dalam penelitian Yousef (2006) hasilnya menunjukkan menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan, walaupun tidak sangat kuat, antara kepuasan dengan keamanankerjadan organisasi terhadap kinerja.Kuswadi (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang puas lebih bekerja dengan kualitas yang tinggi dan melakukan pekerjaannya lebih produktif. Sehingga dapat diketahui bahwa terapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

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 rasasyukur.Arwani (2010:75) 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 ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

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-Ku tambah hakikat bersyukur itu adalah pengakuan terhadap nikmat yang telah diberikan Allah SWT kepada kita, dan mempergunakannya dijalan yang di ridhai (Al-Qurtubi, 2008: 812-813).

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.

4.5.3. Kepuasan Kerja menjadi variabel mediasi antara Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja RS Satiti Prima Husada Tulungagung. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RS tersebut. Dilihat dari hasil di atas sudah bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena salah satu syarat variabel kepuasan kerja disebut mediator yaitu keselamatan dan kesehatan kerja harus berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung Fajri (2017) yang menyatakan bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perhatian dalam keselamatan karyawan yang tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan, dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa kepentingan keselamatan karyawan dalam bekerja sangat diperhatikan. Selain itu, ketersediaan

alat pelindung diri yang memadai sesuai dengan standar *operating procedure* telah diterapkan dengan baik oleh karyawan. Program keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan yang dapat terjadi dan memberikan jaminan rasa aman kepada karyawan.

Caughey (2015) dalam penelitiannya menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja berhubungan dengan dukungan atasan, rekan kerja dan unit keamanan dan keselamatan kerja. Penelitian Kavanaughetal (2017) hasilnya menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja menemukan nilai dalam melakukan program keselamatan kerja yang kurang. Menurut Handoko (2008) kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja kemudian menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan anatara kinerja dengan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut. Mangkunegara (2009) bahwa setiap pegawai layak memperoleh jaminan baik dari segi keamanan maupun keselamatannya. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara k3 dengan kepuasan kerja.

Selain itu, dijelaskan bahwa bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki oleh Allah SWT, artinya manusia tidak bisa terhindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah SWT untuk terjadi dalam kehidupan ini. Tetapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaan yang dilakukan, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan dirinya dari bahaya yang berada di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal inilah yang

kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang perlu digaris bawahi dari ayat ini adalah harus mau berusaha untuk merubah keadaan itu sendiri. Dalam Surat Al An'am ayat 17 yakni :

وَإِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بَصْرًا فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمْسَسْكَ بَخِيرًا فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri. Dan jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, maka Dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.”

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi akan keselamatan bagi penganutnya. Islam dalam Al-Qur'an dan hadits melarang umat untuk merusak lingkungan, terhadap diri sendiri, berperilaku tidak aman dan sehat, adalah terjemahan dari segala larangan Allah SWT baik yang tertera dalam Al- Qur'an maupun hadits. Dengan berperilaku yang aman dan sehat kita akan menjaga lingkungan hidup kita karena Allah menciptakan semua adalah untuk dijaga kembali oleh manusia yang artinya :

“Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain).” (HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam (2340)).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin besar tingkat kepuasan yang didapat oleh karyawan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja bisa menjadi variabel mediasi antara pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

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

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, karena variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan karyawan akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arwani, A. (2010). *8 Kunci Sukses Berbisnis: Berbasis Ala Rasulullah Saw*. Jakarta: Inti Medina.
- As'ad, M. (. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bronkhorst, A. B. (2016). Safety Climate, Worker Health And Organizational Health Performance Testing A Physical, Psychosocial And Combined Pathway. Vol. 9 No. 3, Pp.270-289.
- Chaughey, D. (2015). Best Practices To Promote Occupational Safety And Satisfaction: A Comparison Of Three North American Hospitals" In International Best Practices In Health Care Management. Vol. 17 P.161-149.
- Dharma, S. (2000). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diana, I. N. (2012). *Hadits-Hadits Ekonomi*. Malang: Uin-Malang Press (Anggota Ikapi).
- Ekowati, V. M. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Disertasi*. . Ppsub.
- Fajri, K. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No 3.
- Firmanzah, A. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 2.
- Hamka. (1983). *Tafsir Al-Azhar* . Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Handoko, T. (2003). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, . Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, S. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hr. Thabrani, Dari Kulaib Bin Syihab Hr. Ibnu Majah, Kitab Al-Ahkam*. (N.D.).
- Hsu M. H., J. T. (2007). Knowledge Sharing Behavior In Virtual Communities: The Relationship Between Trust, Self-Efficacy, And Outcome Expectations. . *International Journal Of Human Computer Studie*.

- Husni, L. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo.
- Jalalkamali, M. (2016). Relationships Between Work Values, Communication Satisfaction, And Employee Job Performance: The Case Of International Joint Ventures In Iran. *Management Decision*, Vol. 54 Issue: 4, Pp.796-814,.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, Vol 12 No 2.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Lin, Y. H. (2012). Modeling The Important Organizational Factors Of Safety Management System Performance. *Journal Of Modelling In Management*, Vol. 7 Issue: 2, Pp.166-179.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mak, M. (2012). High Performance Human Resource Practices And Organizational Performance. *Journal Of Chinese Human Resources Management*, Vol. 3 Iss 2 Pp. 136 – 150.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Marom, E. A. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 60.
- Mathis, L. R. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. (2006). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Ui Press.
- Munirul Ihwan, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multifinance Malang. *Skripsi*.
- Nisak, D. K. (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Ponorogo . *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*.
- P.K., S. (1996). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pt Gunung Agung.
- Ridwan. (2007). *Fiqih Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pt Raya Cesafindo:.

- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Prilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarwanto, J. (2008). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.
- Schuler, R. D. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Seibokaite, D. A. (2012). The Role Of Personality Traits, Work Motivation And Organizational Safety Climate In Risky Occupational Performance Of Professional Drivers. *Baltic Journal Of Management*, Vol. 7 Issue: 1, Pp.103-118.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Stie Ypkn.
- Solimun. (2012). Pemodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis. Gsca. Disampaikan Pada Diklat Aplikasi Statistika.
- Subakti, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *Binus Bussiness Review*, Vol 6.
- Subrahmaniam, C. (2016). Safety Management Practices And Safety Compliance In Small Medium Enterprises: Mediating Role Of Safety Participation. *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*, Vol. 8 Issue: 3, Pp.226-244.
- Sugeng, A. D. (2005). *Bunga Rampai Hiperkes 7 Kkedisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulhan, M. (2011). *Panduan Praktis Analisis Spss Untuk Manajemen (Keuangan, Sdm & Pemasaran)*. Malang: Fakultas Ekonomi Uin Maliki.
- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin-Maliki Press.
- Supriyanto, S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data*. Malang: Uin-Malang Press.
- Suryawan, K. S. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. *Jurnal Management*.

Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 64.

Terjemahannya, A. Q. (N.D.).

UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun. (2003).

Walters, D. (2016). Employee Representation And Health And Safety. *Employee Relations*, Vol. 20 Iss 2 Pp. 180 – 195.

Www.Jamkesnews.Com. (N.D.).

Www.Liputan6.Com. (N.D.).

Www.Sindonews.Com. (N.D.).

Yousef, D. A. (2006). Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizational Commitment And Job Performance In A Multicultural Environment. *International Journal Of Manpower*, Vol. 19 Issue: 3, Pp.184- 194.

Yuli, S. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Ummpress.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

KUISIONER PENELITIAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatu.

Saya Bayu Nur Handika, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sedang mengadakan penelitian skripsi tentang “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di RS. Satiti Prima Husada Tulungagung. Dimohon kesediaan dan keikhlasan saudara untuk mengisi kuisisioner penelitian dibawah. Segala bentuk isian atau jawaban responden dijamin kerahasiaannya. Hanya Allah swt yang membalas kebaikan anda semua. Atas kesediaanya saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi titik dan atau memberikan tanda lingkaran pada poin jawaban yang tersedia.

Usia : 1. 18-21th 2. 22-25th 3. 26-29th
4. 30-33th 5. >34th

Status : 1. Kawin 2. Belum Kawin

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Pendidikan Terakhir : 1. SMP 4. Sarjana (S1)
2. SMA 5. Pasca Sarjana (S2/S3)
3. Diploma

Penghasilan Perbulan : 1. < Rp. 2.000.000 3. > Rp. 4.000.000
2. Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000

Petunjuk : Dibawah ini merupakan daftar pernyataan yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Berilah tanda (\checkmark) yang sesuai dengan kepuasan anda dalam bekerja selama ini.

Keterangan : STS : Sangat Tidak Setuju (1) TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3) S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

B. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

No	KETERANGAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan telah menata letak peralatan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja.					
2	Perusahaan telah memakai peralatan perlindungan diri sesuai sesuai dengan tujuannya.					
3	Perusahaan sudah memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap karyawannya.					
4	Perusahaan memberikan tunjangan kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.					
5	Perusahaan sudah memberikan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.					
6	Perusahaan sudah memberikan lingkungan kerja yang bersih dan sehat.					
7	Perusahaan telah membuat ventilasi agar suhu dan udara di tempat kerja memenuhi standart kesehatan.					
8	Perusahaan memiliki persediaan air bersih yang memadai.					
9	Perusahaan memberikan sarana olah raga dan kesempatan rekreasi yang memadai					
10	Perusahaan sudah menyediakan makanan bergizi untuk kesehatan kerja karyawan.					

11	Perusahaan telah memberikan pelayanan kesehatan tenaga kerja.					
----	---------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	KETERANGAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis.					
3	Saya mengerjakan tugas dengan teliti.					
4	Saya berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan atasan.					
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya berusaha tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					

D. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	PERTANYAAN	JAWAB				
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang telah saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.					
2	Jaminan sosial yang telah saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.					
3	Tunjangan yang telah saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.					
4	Pengaturan waktu kerja dan istirahat yang diterapkan instansi telah sesuai dengan yang saya harapkan.					
5	Perlengkapan kerja yang ada pada instansi telah sesuai dengan yang saya harapkan.					

6	Ruangan tempat saya bekerja yang ada pada instansi telah sesuai dengan yang saya harapkan.					
7	Hubungan yang baik sesama karyawan telah sesuai dengan yang saya harapkan.					
8	Hubungan baik dengan lingkungan sekitar telah sesuai dengan kenyamanan karyawan.					
9	Hubungan baik dengan atasan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.					
10	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
11	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.					

LAMPIRAN 2

TABULASI

Variabel X

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	xTotal
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	50
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	50
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	50
2	2	2	3	1	1	1	4	4	2	3	25
2	2	2	3	1	2	1	4	4	2	3	26
5	4	2	3	4	1	5	5	3	3	4	39
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	51
4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	5	39
3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	35
3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	35
4	2	2	2	3	4	4	5	1	1	2	30
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	51
4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	39
4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	5	5	3	3	5	3	4	4	4	42
4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	39
3	3	5	5	3	3	5	4	4	5	4	44
3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	45

3	3	5	5	3	3	3	5	4	5	4	43
4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	41
4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	3	40
4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	40
3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	45
3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	45
4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	36
4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	41
2	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	32
2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	27
2	4	2	4	3	3	3	4	5	5	5	40
4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	2	32
3	4	2	2	3	4	3	4	2	1	2	30
4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	2	32
3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	35
3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	33
3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	34
4	4	4	5	5	3	4	3	3	2	4	41
3	4	2	3	3	3	3	4	4	1	1	31
2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	31
2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	33
2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	40
2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	4	28
3	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	35
3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	34
4	5	5	4	4	3	4	2	3	4	4	42
4	2	4	3	4	4	3	3	2	2	5	36

4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	45
3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	35

Variabel Y

y1	y2	y3	y4	y5	y6	yTotal
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	4	27
5	5	5	4	4	5	28
4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28

4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	3	3	3	21
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	2	2	20
3	4	2	4	4	3	20
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	3	3	3	21
3	4	4	4	5	3	23
3	4	4	5	5	4	25
3	4	4	5	5	3	24
4	4	4	5	4	4	25
3	4	2	3	3	3	18
4	4	5	5	5	4	27
4	4	5	4	4	5	26
4	4	5	4	4	4	25
3	3	3	4	4	5	22
4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	5	5	27

5 5 5 4 4 5 28

Variabel Z

z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	z10	z11
2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5
2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5
2	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5
2	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2
2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	5	4	5	4	4	5	4	5
2	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	4	3	2	4	4	2	4	4
2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4
2	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4
2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4
2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5
1	5	5	3	3	2	4	4	4	4	2
2	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4
1	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4
1	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5
2	2	2	4	5	5	5	5	3	2	5

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

LAMPIRAN 3
OUTPUT STATISTIKA

Deskripsi Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-21	0	0	0	0
	22-25	23	44.2	44.2	44.2
	26-29	15	28.8	28.8	73.1
	30-33	12	23.1	23.1	96.2
	>34	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	26	50.0	50.0	50.0
	Belum Kawin	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	6	11.5	11.5	11.5

Wanita	46	88.5	88.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	2	3.8	3.8	3.8
SMA	3	5.8	5.8	9.6
Diploma	31	59.6	59.6	69.2
Sarjana	16	30.8	30.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2 juta	40	76.9	76.9	76.9
2-4 juta	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

x1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	9	17,3	17,3	17,3
3,00	16	30,8	30,8	48,1
4,00	25	48,1	48,1	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0

Total		52	100,0	100,0	
-------	--	----	-------	-------	--

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	14	26,9	26,9	36,5
	4,00	29	55,8	55,8	92,3
	5,00	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	22	42,3	42,3	42,3
	3,00	4	7,7	7,7	50,0
	4,00	15	28,8	28,8	78,8
	5,00	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	19,2	19,2	19,2
	3,00	17	32,7	32,7	51,9
	4,00	8	15,4	15,4	67,3

	5,00	17	32,7	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,8	3,8	3,8
	2,00	1	1,9	1,9	5,8
	3,00	24	46,2	46,2	51,9
	4,00	19	36,5	36,5	88,5
	5,00	6	11,5	11,5	100,0
	Total		52	100,0	100,0

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,8	3,8	3,8
	2,00	3	5,8	5,8	9,6
	3,00	21	40,4	40,4	50,0
	4,00	21	40,4	40,4	90,4
	5,00	5	9,6	9,6	100,0
	Total		52	100,0	100,0

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1,00	2	3,8	3,8	3,8
	2,00	2	3,8	3,8	7,7
	3,00	12	23,1	23,1	30,8
	4,00	27	51,9	51,9	82,7
	5,00	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,8	5,8	5,8
	3,00	13	25,0	25,0	30,8
	4,00	30	57,7	57,7	88,5
	5,00	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,8	3,8	3,8
	2,00	10	19,2	19,2	23,1
	3,00	10	19,2	19,2	42,3
	4,00	19	36,5	36,5	78,8
	5,00	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	5,8	5,8	5,8
	2,00	19	36,5	36,5	42,3
	3,00	9	17,3	17,3	59,6
	4,00	6	11,5	11,5	71,2
	5,00	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,9	1,9	1,9
	2,00	8	15,4	15,4	17,3
	3,00	12	23,1	23,1	40,4
	4,00	17	32,7	32,7	73,1
	5,00	14	26,9	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	11	21,2	21,2	21,2
	2,00	34	65,4	65,4	86,5

	3,00	3	5,8	5,8	92,3
	4,00	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	11	21,2	21,2	21,2
	2,00	26	50,0	50,0	71,2
	3,00	2	3,8	3,8	75,0
	4,00	7	13,5	13,5	88,5
	5,00	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,9	1,9	1,9
	2,00	40	76,9	76,9	78,8
	3,00	3	5,8	5,8	84,6
	4,00	1	1,9	1,9	86,5
	5,00	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	21	40,4	40,4	51,9
	4,00	23	44,2	44,2	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	13,5	13,5	13,5
	3,00	25	48,1	48,1	61,5
	4,00	17	32,7	32,7	94,2
	5,00	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	21,2	21,2	21,2
	3,00	13	25,0	25,0	46,2
	4,00	20	38,5	38,5	84,6
	5,00	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	7	13,5	13,5	15,4
	4,00	25	48,1	48,1	63,5
	5,00	19	36,5	36,5	100,0
Total		52	100,0	100,0	

z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	6	11,5	11,5	13,5
	4,00	34	65,4	65,4	78,8
	5,00	11	21,2	21,2	100,0
Total		52	100,0	100,0	

z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	21	40,4	40,4	42,3
	4,00	17	32,7	32,7	75,0

	5,00	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	11	21,2	21,2	30,8
	4,00	27	51,9	51,9	82,7
	5,00	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,8	5,8	5,8
	3,00	8	15,4	15,4	21,2
	4,00	28	53,8	53,8	75,0
	5,00	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	7	13,5	13,5	15,4

	4,00	33	63,5	63,5	78,8
	5,00	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	3	5,8	5,8	7,7
	4,00	35	67,3	67,3	75,0
	5,00	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,8	5,8	5,8
	3,00	7	13,5	13,5	19,2
	4,00	22	42,3	42,3	61,5
	5,00	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9

	3,00	8	15,4	15,4	17,3
	4,00	26	50,0	50,0	67,3
	5,00	17	32,7	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,8	3,8	3,8
	3,00	8	15,4	15,4	19,2
	4,00	26	50,0	50,0	69,2
	5,00	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,8	3,8	3,8
	3,00	11	21,2	21,2	25,0
	4,00	21	40,4	40,4	65,4
	5,00	18	34,6	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11158666
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.080
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

B. Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.632	3.378		1.964	.055		
	K3 (X)	.135	.053	.301	2.559	.014	.915	1.093
	Kepuasan Kerja (Z)	.350	.091	.455	3.860	.000	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

C. Heteroskedastisitas

Correlations

			K3 (X)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Spearman's rho	K3 (X)	Correlation Coefficient	1.000	.421**	.390**
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.004
		N	52	52	52
	Kinerja (Y)	Correlation Coefficient	.421**	1.000	.567**
		Sig. (2-tailed)	.002	.	.000
		N	52	52	52
	Kepuasan Kerja (Z)	Correlation Coefficient	.390**	.567**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.000	.
		N	52	52	52

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

D. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.352	2.99141	1.801

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), K3 (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

E. PATH

1. X ke Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,466 ^a	,217	,202	4,31670

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,822	1	258,822	13,890	,000 ^b
	Residual	931,697	50	18,634		
	Total	1190,519	51			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,300	3,434		7,075	,000
	X	,329	,088	,466	3,727	,000

a. Dependent Variable: Z

2. X,Z ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 ^a	,356	,330	3,04233

a. Predictors: (Constant), Z, X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,986	2	125,493	13,558	,000 ^b
	Residual	453,533	49	9,256		
	Total	704,519	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,067	3,424		2,064	,044
	X	,152	,070	,281	2,168	,035
	Z	,317	,100	,412	3,177	,003

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4
DOKUMENTASI



LAMPIRAN 5



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Bayu Nur Handika
NIM : 15510125
Handphone : 081398774892
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : bayusatu24@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di RS Satiti Prima Husada Tulungagung

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	21%	4%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 28 April 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP 197612102009122001

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI RSU SATITI PRIMA HUSADA TULUNGAGUNG - BAYU NUR HANDIKA (15510125)

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS











PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	4%
2	ar.scribd.com Internet Source	3%
3	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
5	edoc.site Internet Source	1%
6	media.neliti.com Internet Source	1%
7	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	1%
8	ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	1%

LAMPIRAN 6

BUKTI KONSULTASI

Nama : Bayu Nur Handika
NIM/Jurusan : 15510125/Manajemen
Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di RSUD Satiti Prima Husada Tulungagung

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	08 Juli 2019	Konsultasi judul	1. 
2.	15 Juli 2019	Konsultasi BAB I,II,III	2. 
3.	18 Juli 2019	Konsultasi revisian BAB I,II,III	3. 
4.	23 Juli 2019	Konsultasi revisian BAB I,II,III	4. 
5.	25 Juli 2019	ACC BAB I,II,III	5. 
6.	21 Oktober 2019	Konsultasi Kuisisioner	6. 
7.	25 November 2019	Konsultasi BAB IV - V	7. 
8.	17 Februari 2020	Konsultasi revisian BAB IV - V, Abstrak, Lampiran	8. 
9.	03 Maret 2020	Konsultasi revisian BAB IV - V, Abstrak, Lampiran, Daftar Pustaka	9. 
10.	09 Maret 2020	ACC	10. 

Malang, 11 Maret 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 19670816 200312 1 001

