



**ENGARUH KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WIJAYA KARYA BETON TBK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DONI ARDIANSYAH
1715310539

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DONI ARDIANSYAH
NPM : 1715310539
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WIJAYA
KARYA BETON TBK.

MEDAN, DESEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.M)

DEKAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(MUHAMMAD YALZAMU INSAN, BIFB (Hons.), M.Si)

PEMBIMBING II

(IRAWAN, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DONI ARDIANSYAH
NPM : 1715310539
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WIJAYA
KARYA BETON TBK.

MEDAN, DESEMBER 2021

KETUA

(YANA DIANA, S.E., M.Si)

PENGUJI -I

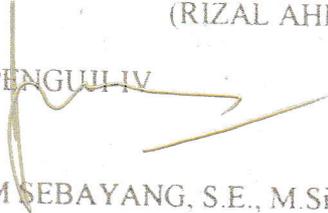
(MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB (Hons), M.Si)

PENGUJI-II

(IRAWAN, S.E., M.Si)

PENGUJI-III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PENGUJI-IV

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DONI ARDIANSYAH
NPM : 1715310539
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WIJAYA KARYA BETON TBK.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Doni Ardiansyah

NPM : 1715310539

Tempat/Tgl Lahir : Medan 1 Agustus 1999

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Jln. Budi Luhur No. 149

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, Desember 2021

mbuat pernyataan



Ardiansyah

cc Jilid lux
c/2/22
UJ
(M. Yabramul Hasan)



ACC JILID LUX

IRAWAN, SE., M.S.

**ENGARUH KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WIJAYA KARYA BETON TBK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
DONI ARDIANSYAH
1715310539

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 911/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: DONI ARDIANSYAH
: 1715310539
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 16 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 16 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document: DONI ARDIANSYAH_1715310539_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

Comparison Preset: Rewrite Detected language: En

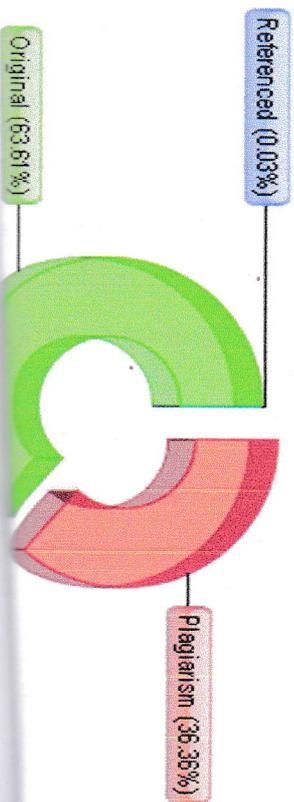
Check type: Internet Check

[fee_and_enc_string].[fee_and_enc_value]



Detailed document body analysis:

Relation chart:





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DONI ARDIANSYAH
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 01 Agustus 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310539
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 140 SKS, IPK 3.40
 Nomor Hp : 082370685826
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.0

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu

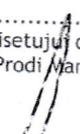
Rektor I,

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 30 Juni 2021

Pemohon,


 (Doni Ardiansyah)

Tanggal : Disahkan oleh : Dekan  (Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)	Tanggal : 20/6/21 Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I :  (Muhammad Yazanu, Insan, BIFB (Hons), M.Si)
Tanggal : Disetujui oleh : Ka. Prodi Manajemen  (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)	Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II :  (Irawan, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 30 Juni 2021 13:53:06



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WIJAYA KARYA BETON TBK**

Acc Sidang Meja Hijau

Ujuf 3/1/21

SKRIPSI

Yudhaningrum, M Si

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DONI ARDIANSYAH

1715310539

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Irawan, S.E.,M.Si
Nama Mahasiswa : Doni Ardiansyah
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310359
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
11/11-21	Cek kembali keluarga dari ke arah HCC. W 		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, SH.,MKn



Dosen Pembimbing II

Irawan, S.E.,M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Irawan S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Doni Ardiansyah
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310359
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15 Juni 2021	- Bimbingan proposal skripsi - Tentang penulisan bagian isi		
23 Juni 2021	- Bimbingan proposal skripsi - Revisi bagian tabel pada isi		
30 Juni 2021	- Bimbingan proposal skripsi - Pemberian hasil revisi proposal skripsi dan Acc proposal skripsi oleh doping.		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh:
Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Irawan, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si
Nama Mahasiswa : Doni Ardiansyah
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310359
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20 MEI 2021	- Bimbingan proposal skripsi - Revisi Pra survei diganti		
5 Juni 2021	- Bimbingan tentang proposal skripsi - Tentang perubahan isi		
16 Juni 2021	- Bimbingan proposal skripsi - Revisi bagian tabel pada isi - Acc proposal skripsi		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., MKn



Dosen Pembimbing I

Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 November 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DONI ARDIANSYAH
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN /
Nama Orang Tua : MISDIANTO
N. P. M : 1715310539
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082370685826
Alamat :

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan , Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



DONI ARDIANSYAH
1715310539

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

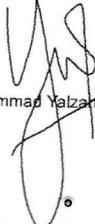


LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **DONI ARDIANSYAH**
NPM : **[1715310539](#)**
Program Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
Dosen Pembimbing : **Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan , Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.0**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juli 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	

Medan, 27 Juli 2021
Dosen Pembimbing,


Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 100 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,654 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,009, sehingga $t_{hitung} 2,654 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,009 < 0,05$. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 5,243 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,243 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kesehatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,942 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,349, sehingga $t_{hitung} 0,942 < t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,349 > 0,05$. Kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 76,714 dengan tingkat signifikan 0,000.

Kata Kunci : Kepemimpinan, keselamatan, kesehatan kerja dan kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and find out more clearly how the Effect of Leadership, Occupational Safety and Health on Job Satisfaction of Employees of PT Wijaya Karya Beton Tbk. This study uses quantitative methods involving 100 respondents. Data collection is done by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was managed by the SPSS program. The results of the quantitative analysis show that leadership partially has a positive and partially significant effect on job satisfaction of employees of PT. Wijaya Karya. Tested and acceptable based on tcount value of 2,654 while ttable of 1.66 and significant of 0.009, so that tcount 2.654 > ttable 1.66 and significant 0.009 < 0.05. Work safety partially has a positive and partially significant effect on job satisfaction of employees of PT. Wijaya Karya. Tested and acceptable based on the tcount value of 5.243 while the ttable is 1.66 and significant is 0.000, so that tcount is 5.243 > ttable 1.66 and significant is 0.000 < 0.05. Health partially does not affect the job satisfaction of employees of PT. Wijaya Karya. This is evidenced by the tcount value of 0.942 while the ttable is 1.66 and significant is 0.349, so that the tcount is 0.942 < ttable 1.66 and significant is 0.349 > 0.05. Leadership, occupational safety and health simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Wijaya Karya.. Tested and acceptable based on the calculated F value of 76.714 with a significant level of 0.000.

Keywords: Leadership, safety, occupational health and job satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai isi proposal ini.
5. Bapak Irawan, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Terimakasih kepada pimpinan perusahaan yang telah memberikan ijin kepada saya untuk melakukan riset di perusahaan.
7. Yang tercinta kedua orang tua penulis dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
8. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Desember 2021

Doni Ardiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah	12
1. Batasan Masalah	12
2. Perumusan Masalah	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II. LANDASAN TEORI	13
A. Uraian Teoritis	13
1. Kepuasan Kerja	13
2. Kepemimpinan	24
3. Keselamatan Kerja	30
4. Kesehatan Kerja	34
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berpikir Konseptual	38
D. Hipotesis	41
BAB III. METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
1. Lokasi Penelitian	42
2. Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel.....	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	44

E. Variabel Penelitian dan Defisini Operasional.....	45
F. Skala Pengukuran Variabel.....	46
E. Teknik Analisis Data	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	49
3. Uji Asumsi Klasik	51
4. Pengujian Hipotesis	52
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Penelitian	59
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	66
a. Uji Validitas	66
b. Uji Reliabilitas	68
5. Uji Asumsi Klasik	70
6. Regresi Linier Berganda	72
7. Uji Hipotesis	75
a. Uji Signifikan Parsial	75
b. Uji Signifikan Simultan.....	77
8. Koefisien Determinasi	78
B. Pembahasan	79
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	79
2. Pengaruh Keselamatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	80
3. Pengaruh Kesehatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	81
4. Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	82
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Identifikasi Masalah Kepuasan Kerja	3
Tabel 1.2	Identifikasi Masalah Kepemimpinan	4
Tabel 1.3	Angka Kecelakaan Kerja dan Jumlah Klain di Indonesia	8
Tabel 1.4	Jumlah Kecelakaan Kerja di PT. Wijaya Karya Beton.....	8
Tabel 1.5	Jumlah Ketersediaan APD di PT Wijaya Karya Beton	8
Tabel 2.1	<i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	36
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian	43
Tabel 3.2	Operasional Variabel	45
Tabel 3.3	Instrument Skala Likert	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Pendidikan.....	61
Tabel 4.4	Jawaban 1 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.5	Jawaban 2 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.6	Jawaban 1 Indikator 2 Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.7	Jawaban 2 Indikator 2 Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.8	Jawaban 1 Indikator 3 Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.9	Jawaban 2 Indikator 3 Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.10	Jawaban 1 Indikator 4 Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.11	Jawaban 2 Indikator 4 Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.12	Uji Validitas X1	66
Tabel 4.13	Uji Validitas X2	66
Tabel 4.14	Uji Validitas X3	67
Tabel 4.15	Uji Validitas Y	67
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas X1	68
Tabel 4.17	Uji Reliabilitas X2	68
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas X3	69
Tabel 4.19	Uji Reliabilitas Y	70
Tabel 4.20	Uji Kokmogrof Smirnoff	72
Tabel 4.21	Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.22	Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.23	Uji Parsial.....	76
Tabel 4.24	Uji Simultan	78
Tabel 4.25	Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	70
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	70
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket	89
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	94
Lampiran 3 SPSS	101
Lampiran 4 Biodata.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja. Berbagai macam kebijakan manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan atau pekerja. Kepuasan dalam pekerjaan dapat dirasakan apabila karyawan merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

Kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai karyawan dan untuk kepentingan perusahaan secara umum. Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri, melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi.

Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dalam mengaitkannya yang dihasilkannya seperti contoh kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja dengan *turnover* Sutrisno (2016:79). Menurut Hasibuan (2012:45) kepuasan kerja merupakan 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.

Sedangkan pendapat lainnya dinyatakan oleh Robbins (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Wijono (2011), kepuasan kerja merupakan aspek penting dari pekerjaan. Ketidakpuasan kerja karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap karyawan maupun organisasi tempat karyawan bekerja. Organisasi terpaksa menanggung beban yang cukup tinggi apabila kepuasan karyawan tidak diperhatikan. Oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerja meningkat. Sebaliknya ketidakpuasan akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa ketidakpuasan

dalam kerja dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya karyawan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Endang (2013), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawna menyukai pemimpin yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan membuat nyaman karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin, dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target.

Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu keselamatan kerja. Keselamatan kerja diatur dalam pasal Permen no 50 thn 2012 ttg SMK3 Pasal 2 yang menjelaskan keselamatan kerja bertujuan (1) Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi, (2) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta, (3) Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Jaminan keselamatan dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan, karena segala resikonya dapat menimbulkan kerugian moril maupun materil maka secara tidak langsung menghambat kelancaran proses produksi perusahaan. Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja

merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Menurut Dharma (2012:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Adapun kesehatan kerja diatur dalam PP no 8 Tentang Kesehatan Kerja dimana Kesehatan Kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di Tempat Kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan. Peraturan ini juga menjelaskan bahwa Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, letak pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki pekerja untuk keperluan suatu usaha dan terdapat sumber bahaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Faktor kesehatan kerja menjadi faktor penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Suryawan, dkk (2017) menemukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan kesehatan kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan karyawan selama bekerja.

Dari syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja tentunya suatu perusahaan harus mempunyai bagian tersendiri untuk menjalankannya. Maka pentingnya HSE dalam suatu perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap kualitas karyawan dan kinerja karyawan. Perusahaan yang menyadari pentingnya kinerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan salah satunya program K3. Sejalan dengan pemikiran-pemikiran menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia bekerja. Pemikiran dilandasi oleh filosofi manusia sebagai motor penggerak atau titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik, secara material maupun spiritual.

Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi di PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan beton pracetak. Perusahaan ini menyadari pentingnya perlindungan keselamatan kerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Aktivitas perusahaan ini sebagai pengembang yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan konstruksi beserta fasilitas-fasilitasnya termasuk perencanaan bangunan konstruksi dan jasa penyewaan alat-alat. Berdasarkan pada hasil observasi dengan melakukan prasurvey maka berikut disajikan tabel persepsi karyawan tentang kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton).

Tabel 1.1
Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Anda bersyukur atas pekerjaan anda sebagai karyawan di PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton).	13 (65%)	7 (35%)
Anda merasa puas atas perilaku kepemimpinan dari atasan anda terhadap anda	10 (50%)	10 (50%)
Anda dapat bekerja sama dengan rekan kerja anda di kantor.	10 (50%)	10 (50%)
Anda puas atas kesempatan untuk meningkatkan karir anda.	8 (40%)	12 (60%)
Anda puas atas pendapatan yang anda terima sudah adil dan sesuai dengan kinerja anda.	7 (35%)	13 (65%)
Total	48,33%	51,77%

Sumber : Diolah Penulis 2021

Dari data *pra survey* di atas dapat dilihat bagaimana tanggapan karyawan atas berbagai pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Dapat dilihat dari tabel bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan ada sebanyak 13 orang yang bersyukur dapat bekerja di PT Wijaya Karya Beton. Fenomena rendahnya kepuasan karyawan dapat dilihat dari indikator pernyataan yang kurang puas atas perilaku kepemimpinan dari atasan terhadap karyawan sebanyak 10 orang hal ini

disebabkan karena pimpinan tidak mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kurangnya pemahaman atasan terhadap bawahan atas beban kerja yang ditinggi. Ada sebanyak 10 karyawan yang merasa kurang puas atas pernyataan bahwa mereka dapat bekerja sama dengan rekan kerja hal ini disebabkan karena perbedaan karakteristik antara karyawan satu dengan lain baik dari sisi umum maupun pendidikan. Ada sebanyak 12 karyawan yang merasa tidak puas atas kesempatan karir yang ada di perusahaan hal ini disebabkan karena karyawan buruh atau operasional berjumlah banyak sehingga kesempatan untuk naik jabatan sangat kecil. Ada sebanyak 13 karyawan yang kurang puas atas pendapatan yang diterima masih belum adil karena tuntutan dan beban kerja yang besar. Besarnya tuntutan untuk lembur membuat karyawan merasa kurang puas atas kompensasi yang diterima. Berikut disajikan data yang menggambarkan persepsi karyawan tentang kepemimpinan yang ada di PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton).

Tabel 1.2
Pra Survey Kepemimpinan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya merasa kepemimpinan yang ada di perusahaan bersifat motifatif yaitu saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.	7 (35%)	13 (65%)
Saya merasa kepemimpinan yang ada di perusahaan bersifat demokratis yaitu saling menerima masukan dan argumentasi.	10 (50%)	10 (50%)
Saya merasa kepemimpinan yang ada di perusahaan bersifat partisipatif yaitu saling terdorong menyelesaikan masalah secara bersama.	7 (40%)	13 (60%)
Saya merasa kepemimpinan yang ada di perusahaan bersifat otoriter dan tidak ada ruang komunikasi yang terbuka.	8 (40%)	12 (60%)
Total	42,5%	57,5%

Sumber : Diolah Penulis 2021

Pada Tabel 1.2 di atas yaitu fenomena masalah terkait pada data pra survey dapat dilihat bahwasannya karyawan merasa kepemimpinan yang ada di perusahaan tidak partisipatif atau tidak memiliki inisiatif untuk mengawasi atau

bekerja dengan anggotanya dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan, hal ini dapat disebabkan karena pimpinan tidak efektif dalam memberikan pengawasan secara menyeluruh dan ketat terhadap bawahan sehingga banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan. Pada variabel kepemimpinan dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden yaitu karyawan beranggapan bahwa kepemimpinan yang ada di perusahaan kurang efektif terhadap karyawan sehingga mereka kurang termotivasi untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan. Pada pernyataan kepemimpinan yang demokratis mayoritas responden tidak setuju adanya bentuk demokratisasi dalam kepemimpinan. Pemimpin cenderung untuk bertindak dan bekerja satu arah tanpa mendengarkan adanya saran dan masukan penting dalam hal pekerjaan yang bersifat teknis dalam penyelesaian tugas. Pada pernyataan kepemimpinan partisipatif, mayoritas responden menyatakan tidak adanya partisipasi dari pimpinan untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan anggota operator sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul secara teknis. Kepemimpinan yang ada di cenderung bersifat otoriter hal ini dapat dilihat dari kurangnya kemampuan *leader* dalam merangkul dan mengkonsolidasi masukan dari karyawan operator crane dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Tabel 1.3
Pra Survei Keselamatan Kerja Karyawan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya selalu berhati-hati dalam menempatkan peralatan pabrik yang rentan dan berbahaya..	13 (65%)	7 (35%)

Saya selalu memakai perlengkapan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.	10 (50%)	10 (50%)
Saya sadar dengan aturan yang berlaku di pabrik sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja.	7 (35%)	13 (65%)
Saya merasa lebih aman karena adanya asuransi kecelakaan kerja sehingga merasa lebih aman.	8 (40%)	12 (60%)
Total	48,33%	51,77%

Sumber : Diolah Penulis 2021

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden (65%) berhati hati dalam bekerja akan tetapi pada pernyataan kedua sebagian besar responden (50%) tidak memakai perlengkapan dengan baik, pada pernyataan yang ketiga responden menyatakan bahwasannya 65% responden tidak menyadari aturan di perusahaan dan pada pernyataan ke empat hanya 40% responden yang merasa aman dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keselamatan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan dan kedisiplinan karyawan dalam menggunakan peralatan di pabrik dan kepatuhan karyawan dalam menggunakan APD. Hasil pra survey menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum patuh dan tidak memiliki kesadaran terhadap aturan yang ada di perusahaan sehingga dapat berisiko pada terjadinya angka kecelakaan kerja di pabrik.

Tabel 1.4
Pra Survei Kesehatan Kerja Karyawan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya bekerja di perusahaan tanpa merasa ada beban dan gangguan fisik dan psikis.	13 (50%)	7 (50%)
Saya bekerja sesuai dengan waktu yang normal sehingga saya tidak mengalami kelelahan dan sakit.	10 (60%)	10 (40%)
Saya memperoleh tunjangan perlindungan pada karyawan berupa tunjangan kesehatan	10 (50%)	10 (50%)
Saya merasa perusahaan peduli atas kesehatan kerja karyawan	8 (40%)	12 (60%)
Total	50%	50%

Sumber : Diolah Penulis 2021

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya 50% responden merasa ada beban dan gangguan fisik dalam bekerja sedangkan sebagian lainnya tidak, pada pernyataan kedua sebanyak 60% responden merasa bahwa mereka bekerja sesuai dengan waktu normal, pada pernyataan ketiga sebagian karyawan saja yang merasa bahwa mereka aman dari sisi tunjangan perlindungan dari perusahaan dan pada pernyataan keempat bahwasannya perusahaan belum peduli pada tingkat kesehatan kerja karyawan.

Tabel 1.4
Jumlah Kecelakaan Kerja di PT. Wijaya Karya Beton

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	
	n	%
2018	7	23,33
2019	12	40,01
2020	11	36,66
Jumlah	30	100

Sumber : PT. Wijaya Karya Beton, 2021

Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja yang baik merupakan suatu keharusan pada PT. Wijaya Karya Beton. Tenaga kerja sangat membutuhkan perlindungan dari resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja agar tenaga kerja merasa aman dari kecelakaan kerja serta selalu dalam keadaan yang sehat dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan pada karyawan saat bekerja di PT. Wijaya Karya Beton keselamatan kerja dan kesehatan masih belum optimal pelaksanaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu kepastian penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan berdampak positif pada kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, maka karyawan akan cenderung semangat dalam bekerja. Uraian tadi mendorong peneliti untuk melihat

sejauh mana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terutama pada PT. Wijaya Karya Beton. Sehingga program keselamatan dan kesehatan kerja diperlukan memang ada di PT. Wijaya Karya Beton. Akan tetapi bagaimana dan sejauh mana pelaksanaan program tersebut terkait dengan kinerja kerja karyawan. Atas pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya:

1. Pimpinan atau manajer pabrik kurang efektif dalam meningkatkan kesadaran anggotanya untuk bekerja sesuai prosedur.
2. Karyawan merasa perlunya tambahan pendapatan sesuai dengan beban kerja.
3. Karyawan tidak disiplin mengikuti prosedur bekerja sehingga rentan terhadap terjadinya kecelakaan dalam bekerja
4. Karyawan kurang menyadari pentingnya kesehatan kerja sehingga dapat mengganggu fisik mereka.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu peneliti membatasi masalah tersebut hanya membatasi Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mencakup karyawan tetap dan karyawan kontrak pada bagian di PT. Wijaya Karya Beton Tbk.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.
- b. Apakah keselamatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.
- c. Apakah kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.
- d. Apakah Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.
- b. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Lembaga

Sebagai sumber informasi dan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan mengenai pengaruh kepemimpinan, keelamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang, kepuasan kerja, kepemimpinan dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi penulis lainnya.

E. Keaslian Penelitian

Peneliti sendiri tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk. Perbedaan dengan peneliti terdahulu adalah terletak pada model penelitian, tempat dan waktu, jumlah observasi/sampel, waktu penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu Fauzi (2008) dengan judul penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Peneliti menggunakan 1 (satu) variabel terikat (produktivitas kerja) dan 2 (dua) variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja). Dalam penelitian ini peneliti terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda

dengan perolehan sampel sebanyak 88 orang. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 sedangkan peneliti terdahulu dilakukan pada tahun 2008. Lokasi penelitian terdahulu di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi aspek penting bagi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang puas atas pekerjaannya memiliki perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat bekerja. Robbins (2015:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan pendapat lainnya dinyatakan oleh Mangkunegara, (2013:117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Purwanto (2015:56) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:45) kepuasan kerja merupakan 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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dalam pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri pegawai atau pegawai itu sendiri, sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri pegawai.

Robbins (2015:50) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi atau gaji

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Pada umumnya semangat kerja individu timbul dari kondisi menyukai pekerjaan yang

memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal

3) Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

4) Pengawasan Kerja

Kemampuan pengawas untuk membantu dan mendukung pekerjaan termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. Kepuasan karyawan dapat meningkat

bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

5) Rekan Kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat. Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang faktor kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, pengawas kerja atau penyelia, serta rekan kerja atau hubungan kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:65), mengemukakan bahwa

kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) *Reward*
- 3) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 5) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 6) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 7) Kepemimpinan dalam Organisasi
- 8) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

c. Gejala - gejala Ketidakpuasan Kerja

Disamping kita mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka perlu diketahui beberapa tanda-tanda ketidakpuasan pada karyawan. Menurut Kinanti (2012), dijelaskan bahwa gejala-gejala ketidakpuasan adalah sebagai berikut:

1) Kelesuan Yang Berlebihan.

Karyawan tidak nyaman dengan pekerjaan akan cenderung lesu dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tidak adanya semangat diperlihatkan oleh pegawai tersebut sehingga menimbulkan kelesuan yang berlebihan dalam bekerja.

2) Banyak Bercakap-Cakap Pada Waktu Jam Kerja, Terutama Pembicaraan Pribadi Masing-Masing.

Indikasi ini menunjukkan ada suatu ketidakpuasan dalam pekerjaan yang menyebabkan mereka lebih memilih untuk bercakap-cakap dengan karyawan lainnya.

3) Pemakaian Barang-Barang Kantor Dengan Boros.

Dengan adanya indikasi ketidaknyamanan, pegawai akan lebih memakai barang-barang kantor. Hal ini disebabkan karena sering terjadi kesalahan dalam bekerja, ataupun melakukan sesuatu untuk keperluan pribadi, seperti mencetak menggunakan printer kantor ataupun menggunakan alat tulis secara berlebihan.

4) Banyak Waktu Yang Terbuang.

Tidak nyaman dalam bekerja dapat menyebabkan kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pegawai lebih fokus kepada hal-hal lain, seperti mengobrol dengan rekan kerja ataupun keluar ruangan tanpa ada tujuan untuk kepentingan pekerjaan.

5) Keteledoran Dan Ketidak Hati-Hatian.

Ketidaknyamanan dapat menyebabkan kurang fokusnya dalam bekerja. Ketidak fokusan dalam bekerja menyebabkan keteledoran dan ketidak hati-hatiannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentu dapat merugikan perusahaan.

6) Ketidaksedian untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahnya.

Hubungan antar atasan dan bawahan salah satu hal yang terpenting yang mempengaruhi kepuasan. Jika atasan maupun bawahan tidak bersedia untuk bekerja samasatu sama lain, maka akan dirasakan hubungan yang tidak menyenangkan dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan terutama pekerjaan yang menyangkut kerja sama tem ataupun kelompok.

d. Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011:80) dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja

1) Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban – jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasaan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang – orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya, justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai inerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka.

3) Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu aspek kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkat jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan – kecakapam mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2015:202) indikator kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins dan Judge (2015) indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.
- 2) Pengawasan, fleksibilitas pengawasan dan sejauh mana perhatian sertapenghargaan yang diterima.
- 3) Bayaran saat ini, kecukupan atas imbalan / bayaran yang diterima.
- 4) Peluang promosi, kesempatan untuk memperolehpeningkatan karier selama bekerja.

- 5) Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya

Menurut Robbin (2015:35), aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

- 1) Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja (kondisi kerja itu sendiri).
- 2) Hasil kerja yang diperoleh atau yang diharapkan (pendapatan, promosi).
- 3) Kepuasan kerja mempresentasikan beberapa sikap yang merupakan sumber kepuasan kerja (hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah adalah kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pendapatan.

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Dalam struktur organisasi kepegawaian terdiri dari beberapa tingkatan. Pada umumnya terdiri pemimpin teratas (*top manejer*), pemimpin menengah (*middle manejer*) dan Pemimpin terbawah (*lower manejer*). Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat

memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wijono (2010:65).

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Robbins (2013:88). Menurut Soetopo & Soemanto (2013:88) kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Kepemimpin adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. Miftah Thoha (2014:264).

Dari berbagai pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama mencapai suatu tujuan kelompok. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengontrol berbagai elemen yang memiliki fungsi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Teori Kepemimpinan

1) Teori Perilaku.

Teori perilaku kepemimpinan adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Dalam teori perilaku terdapat dua pendekatan yaitu: *job centered* dan *employee centered*.

Job centered adalah pemimpin yang berpusat pada pekerjaan, yang mengawasi secara ketat dan memperhatikan kerja orang lain. Sedangkan *employee centered* adalah memperhatikan hubungan dengan karyawan, memperhatikan kepuasan pengikut.

2) Kepemimpinan Kontingensi

Menurut Fiedler (2013) prestasi kerja suatu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi dari kepemimpinan dan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu. Kepemimpinan dilihat sebagai suatu hubungan yang didasari oleh kekuatan dan pengaruh.

- a) Kepemimpinan yang efektif terletak pada “belajar menjadi pemimpin yang baik”
- b) Penolakan terhadap pemikiran “satu jalan yang terbaik”.
- c) Perilaku pemimpin yang sesuai tergantung pada karakteristik tertentu dari pemimpin, situasi yang dihadapi dan bawahan (mereka yang dipimpin).
- d) Dasar teori kontingensi ialah perilaku pemimpin berubah sesuai dengan keadaan tertentu.

3) Teori Kepemimpinan Situasional (*Situasional Leadership Theory*).

Teori kepemimpinan situasional, dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard. Teori ini berusaha memberikan pemahaman kepada pemimpin tentang kaitan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan dari para pengikutnya. Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa bawahan merupakan faktor yang sangat penting dalam situasi kepemimpinan. Tingkat kematangan dari para bawahan menentukan gaya efektif dari pemimpin.

Dengan demikian konsep dari teori kepemimpinan situasional menekankan bahwa seorang pemimpin hendaknya menganalisa secara cermat tingkat kematangan anggota di dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya anggota yang sudah bisa memotivasi dirinya sendiri akan sangat sesuai bila ia dipimpin dengan cara delegasi. Artinya ia dipercaya penuh mengerjakan tugas-tugasnya secara mandiri tanpa perlu adanya pengawasan melekat. Jadi dalam hal ini pemimpinlah yang harus menyesuaikan dirinya dengan tuntutan situasi.

c. Tujuan Kepemimpinan

Menurut Robins (2013:93) tujuan kepemimpinan yaitu

1) Sarana untuk Mencapai Tujuan

Kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

2) Memotivasi Orang Lain

Tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi pengikut/ bawahan untuk mencapai tujuang yang diinginkan.

d. Kepemimpinan Yang Efektif

Agar proses pengembangan para personalia pegawai berjalan dengan baik, antara lain dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Ialah suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memperlakukan

mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu, yang memberi dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri kearah tercapainya tujuan organisasi.

- 1) Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan.
- 2) Kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia. kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai

e. Jenis-Jenis Kepemimpinan

- 1) Gaya Kepemimpinan Motivatif

Menurut Sutarto (2012:58) kepemimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai idenya, program dan kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakann yang ditetapkan oleh atasan.

- 2) Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sutarto (2012: 61) kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota

organisasi.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Sutarto (2012:61) kepemimpinan partisipatif memberikan spritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi .

4) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan yang terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin secara sepihak menentukan peran serta apa, bagaimana, kapan, dan bilamana berbagai tugas harus dikerjakan. Yang menonjol dalam gaya ini adalah pemberian perintah.

f. Indikator Kepemimpinan Organisasi

Menurut Robins, (2013:98) pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- 1) Motifatif
- 2) Partisipatif
- 3) Demokratis
- 4) Otoriter

Sedangkan teori lain yang ditulis oleh Sinulingga (2013:54) menyuatakan bahwa indikator kepemimpinan dilihat dari :

- 1) Bagaimana cara memimpin, yaitu bagaimana dia dapat membarikan arahan terhadap bawahan.

- 2) Bagaimana cara berkomunikasi, yaitu bagaimana cara dia memberikan pesan dan informasi terhadap bawahan.
- 3) Bagaimana cara mengkoordinasi, yaitu bagaimana cara dia menyatukan berbagai unsure didalam perusahaan.
- 4) Bagaimana cara memberikan motivasi, yaitu bagaimana dia memberikan semangat dan dorongan terhadap bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah motifatif, partisipatif, demokratis, otokratis.

3. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas. Keselamatan kerja diatur dalam pasal Permen no 50 thn 2012 ttg SMK3 Pasal 2 yang menjelaskan keselamatan kerja bertujuan:

- 1) Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;

- 2) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- 3) Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Keselamatan kerja dalam suatu tempat kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja (Soehatman Ramli, 2010:28). Di dalam UU No. 1 Tahun 1970 telah disebutkan secara jelas dan tegas persyaratan keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau badan yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal.

b. Persyaratan Keselamatan Kerja

Persyaratan keselamatan kerja menurut Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri dalam kejadian kebakaran atau kejadian lainnya.
- 5) Memberikan pertolongan dalam kecelakaan.
- 6) Memberikan alat perlindungan diri bagi pekerja.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran.

- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik, maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik.
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
- 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 bahayanya menjadi bertambah tinggi.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah kesehatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi yang diciptakan untuk melindungi karyawan dan sumber-sumber produksi agar aktivitas produksi dapat berjalan lancar dan efisien.

c. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1) Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2) Hukum

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan UU ketenagakerjaan yang tertera pada UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3) Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungjawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja

d. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

- 1) Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- 2) Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu di gunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
- 4) Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

4. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja diatur dalam PP no 8 Tentang Kesehatan Kerja dimana Kesehatan Kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di Tempat Kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan. Peraturan ini juga menjelaskan bahwa Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, letak pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki pekerja untuk keperluan suatu usaha dan terdapat sumber bahaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Dengan adanya kesehatan yang menguntungkan para karyawan secara material, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Menurut Mangkunegara (2011:161) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan.

Kesehatan kerja sebagai suatu aspek ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna baik fisik, mental

maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Manullang, 2011:87).

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Adapun tujuan kesehatan kerja meliputi:

- 1) Melaksanakan promosi dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.
- 2) Mencegah pekerja dari gangguan kesehatan akibat kondisi kerja.
- 3) Melindungi pekerja terhadap semua faktor resiko bahaya kesehatan.
- 4) Menempatkan dan memelihara pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologik dan psikologiknya yang secara singkat dapat dikatakan penyesuaian pekerjaan terhadap manusia dan setiap manusia dengan pekerjaannya agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja adalah:

1) Lingkungan kerja secara medis

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

- a) Kebersihan lingkungan kerja.
- b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

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

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

d. Indikator Kesehatan Kerja

Adapun 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011:163) yaitu:

1) Lingkungan secara medis

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

- a) Kebersihan lingkungan kerja.
- b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja

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

3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan beberapa hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No.	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Martha dan Endang (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Padapt. Lion Mentari Airlines	Kepemimpinan Paternalis (X1) Kepemimpinan Otoriter (X2) Kepemimpinan Partisan (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Paternalis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasn kerja, dan Kepemimpinan partisan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Nurul Afifah, dkk (2018)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta	1. Pengawasan (X1), 2. Motivasi (X1), 3. Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Secara parsial pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial
3	Adi Akbar (2017).	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi. Skripsi Universitas Pasundan Bandung.	Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja
3	Suryawan, dkk (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pandawa Surya	1. Keselamatann Kerja 2. Kesehatan kerja 3. Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (X1)dan (X2) secara simultan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap

		Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur			kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur
4	Tritama, dkk (2018)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Hankook Tire Indonesia, Cikarang)	1. Keselamatan Kerja 2. Kesehatan kerja 3. Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Keselamatan berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan Kesehatan kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
5	Dian Sari, dkk (2009)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pg Kebon Agung Malang)	1. Keselamatan Kerja 2. Kesehatan Kerja 3. Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang.
6	Firman (2016).	Pengaruh <i>Reward System</i> terhadap kepuasan kerja Karyawan RSUD Kota Makasar.	<i>Reward System (X1)</i>	Intervening	Terdapat pengaruh positif <i>reward system</i> terhadap Kepuasan kerja karyawan
7	Berlian Yuli Saputri (2018)	Pengembangan Model <i>Reward System</i> Berbasis Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD dr. Iskak Tulungagung	Reward Interistik (X1), reward Eksteristik (x2)	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja akan meningkat apabila <i>reward system</i> terdiri dari <i>reward</i> intrinsic dan <i>reward</i> ktrinsik dalam pembagian berdasarkan kinerja perawat.
8	Zeeshan, Ahmad et.al.. 2017.	<i>Reward and Job Stasfaction: A Case Study Among Nurses in Private Hospital. School of Business Management, Universiti Utara Malaysia</i>	<i>Reward (X1) and Sterss (X2)</i> job Satisfaction (Y)	Regresi linier berganda	<i>Howed that rewards have positive impact on employees' job performance and job satisfaction</i>
9	Ali Mohammad Mosadegh	<i>Impact of Reward, Recognition and</i>	Leadership (X1) job Satisfaction (Y)	Korelasional	<i>There wasas significant correlation (p0,0001)</i>

	Rad. 2016	<i>Job Stress on Job Performance and Job Stistfaction. Journal Vol 3 No. 4 Universitas Utara Malaysia</i>			<i>between the use of leadership behaviors and satisfaction</i>
10	Zeeshan, Ahmad et.al.. 2017.	<i>Reward and Job Stasfaction: A Case Study Among Nurses in Private Hospital. School of Business Management, Universiti Utara Malaysia</i>	<i>Reward (X1) and Sterrs (X2) job Satisfaction (Y)</i>	Regresi linier berganda	<i>Howed that rewards have positive impact on employees' job performance and job satisfaction</i>

Sumber : Diolah penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan tentang hubungan antar variabel yakni variabel bebas dengan variabel terikat yang disusun dari berbagai teori yang telah diuraikan (Sugiyono, 2012:31). Kerangka pemikiran merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini kerangka penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel.

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin, dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan

secara bersamadapat mencapai target. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Endang (2013), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawna menyukai pemimpin yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan membuat nyaman karyawan dalam bekerja.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

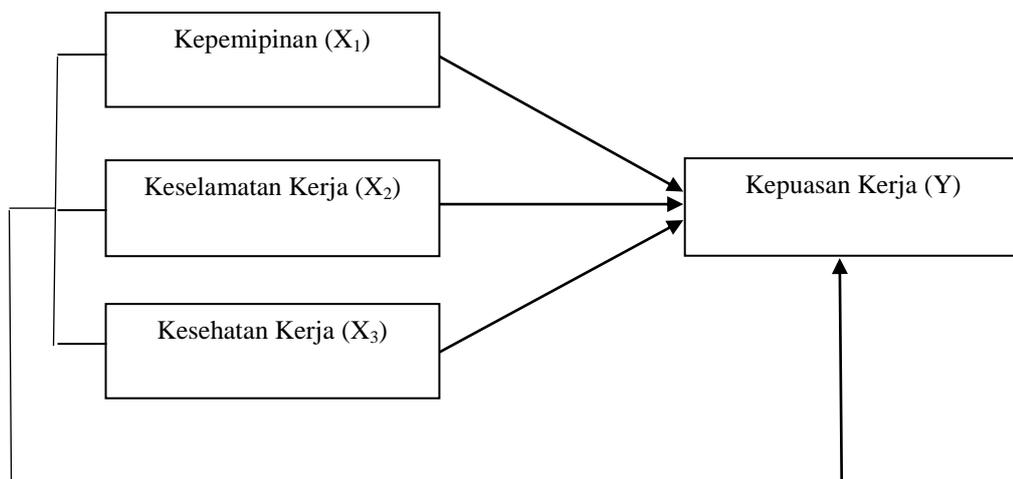
Perusahaan telah mengupayakan jaminan keselamatan dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan, karena segala resikonya dapat menimbulkan kerugian moril maupun materil maka secara tidak langsung menghambat kelancaran proses produksi perusahaan. Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Menurut Dharma (2012:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Adi Akbar, dkk (2017) menemukan bahwa keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan yang memperhatikan dan meningkatkan keselamatan kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga tidak mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual sebab setiap karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap karyawan Menurut Suma'mur (2012) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suryawan, dkk (2017) menemukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan kesehatan kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan karyawan selama bekerja. Hal ini merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kepuasan kerja meningkat.

Berdasarkan uraian teori dan rumusan masalah penelitian, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka berpikir pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Syarifah Intan (2020)

D. Hipotesis

Manullang (2014:61) menjelaskan, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

H₁: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.

H₂: Keselamatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.

H₃: Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.

H₄: Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Rusiadi (2013:14). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka Manullang dan Pakpahan (2014: 17). Penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Medan - Banda Aceh, Sei Semayang, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021. Uraian lengkap tentang jadwal penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																	
		April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			Agu-Sep 2021			Okt-Des 2021		
1	Pengajuan Judul	■																	
2	Penyusunan Proposal				■														
3	Seminar Proposal							■											
4	Perbaikan Acc Proposal							■											
5	Pengolahan Data										■								
6	Penyusunan Skripsi													■					
7	Bimbingan Skripsi																■		
8	Meja Hijau																		

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian. Manullang dan Manuntun (2014: 70). Pada penelitian ini variabelnya adalah keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja pegawai, maka populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan tetap dan kontrak yang ada di divisi produksi PT. Wijaya Karya Beton sebanyak 135 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Kriteria penentuan jumlah sampel menggunakan metode solvin karena jumlah populasi lebih dari pada 100 orang (Rusiadi, 2013).

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,5)^2}$$

$$n = 100$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini menjadi 100 responden yang ada di divisi produksi.

D. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

2. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut :

- a. Angket (*kuisisioner*), yaitu membuat pertanyaan atau kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar kuisisioner, dan penilaian yang dilakukan dengan skala *likert*. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui Arikunto (2010:34).
- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.

- c. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Kepemimpinan (X₁), Keselamatan Kerja (X₂), Kesehatan Kerja (X₃) dan variabel terikat yaitu : Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Robbins (2012:108)	1)Kepuasan Terhadap Pekerjaan 2)Kepuasan Terhadap Atasan 3)Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 4)Kepuasan Terhadap Peluang Promosi Robbins (2012:112)	Likert

Kepemimpinan (X ₁)	Perilaku pemimpin yang digunakan seorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. (Robbins, 2013: 88).	1)Motifatif 2)Demokratis 3)Partisipatif 4)Otoriter Robins (2013:88)	Likert
Keselamatan Kerja (X ₂)	Kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. (Mangkunegara, 2011:161)	1. Penempatan benda 2. Perlindungan pada karyawan 3. Penyediaan perlengkapan 4. Sosialisasi program (Mangkunegara, 2011:164)	Likert
Kesehatan Kerja (X ₃)	Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Mangkunegara (2011:161)	1. Lingkungan secara medis 2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja 3. Pelayanan kesehatan tenaga kerja 4. Jaminan Sosial Kesehatan Kerja Mangkunegara (2011:163)	Likert

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. Manullang dan Pakpahan (2014:98). Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2016:168)

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Manullang, M dan Pakpahan (2014:95) Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Manullang dan Pakpahan (2014:96).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya

diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Rusiadi (2016:107). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Rusiadi (2016:149). Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut

Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Rusiadi (2016:154). Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

$VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

$VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas

Rusiadi (201:1454)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Rusiadi (2016:157).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variable*)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kepemimpinan (*Independent Variable*)

X_2 = Keselamatan Kerja (*Independent Variable*)

X_3 = Kesehatan Kerja (*Independent Variable*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Sugiyono (2016:300)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut: (dalam buku Sugiyono, 2016:285)

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Wijaya Karya Beton (WIKA Beton)

PT. Wijaya Karya Beton (WIKA Beton) adalah salah satu perusahaan anak PT. Wijaya Karya (WIKA) yang khusus bergerak dalam industri beton pracetak. Sebagai Badan Usaha Milik Negara, WIKA yang didirikan pada tahun 1960 memulai kegiatannya sebagai perusahaan instalatir listrik. Pengembangan Industri Beton Pracetak baru dimulai pada tahun 1978 dengan produk pertamanya adalah Tiang Listrik Beton Prategang berpenampang H untuk keperluan PLN. PT. Wijaya Karya Beton resmi didirikan pada tanggal 11 Maret 1997 di Jakarta berdasarkan akta pendirian dari Notaris Imas Fatimah, SH nomor 44 tanggal 11 Maret 1997. WIKA telah memulai konsentrasi pada industri beton pracetak di tahun 1977 dengan mengembangkan produk beton pracetak untuk teras perumahan. Sejak saat itu, WIKA bertekad mempertahankan pengembangan produk tersebut untuk mengantisipasi adanya pengembangan perencanaan dan datangnya proyek-proyek infrastuktur lain.

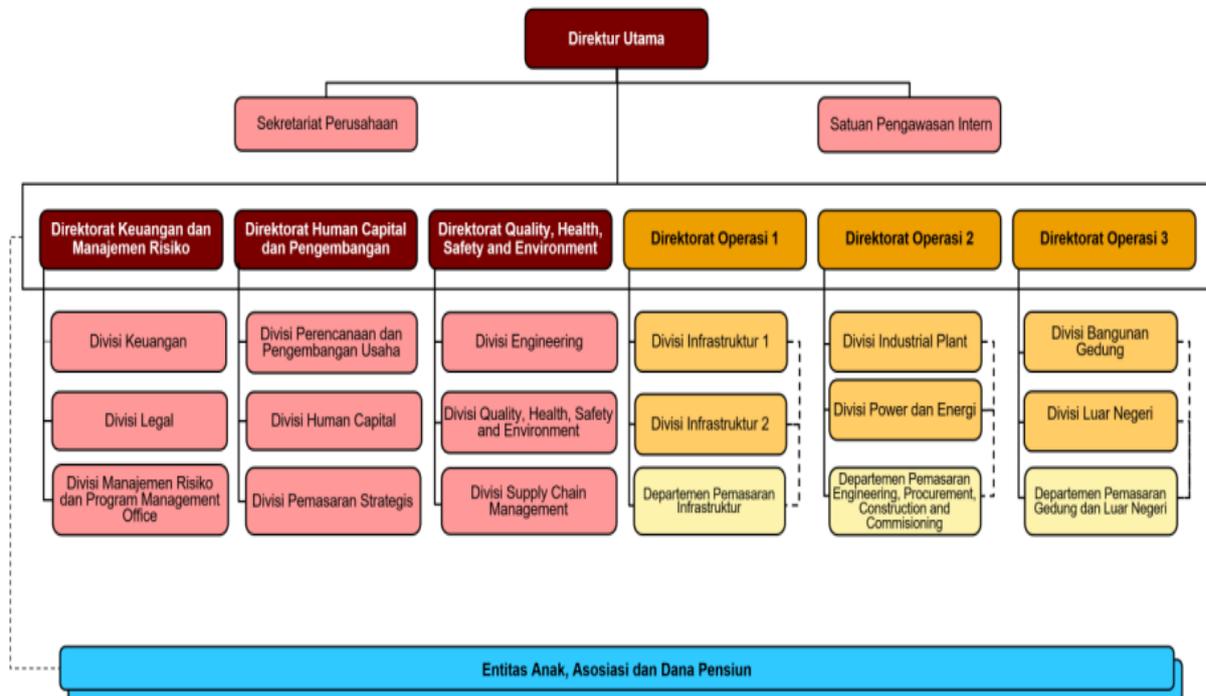
Pengembangan produk tersebut telah menciptakan beberapa hasil seperti tiang beton untuk jalur pendistribusian energi dan bantalan beton pracetak serta produk lainnya seperti bantalan, bantalan rel kereta api, produk beton untuk jembatan, pipa, dinding penahan tanah dan bangunan gedung dan perumahan yang diimplementasikan untuk berbagai macam proyek. Produk-produk ini

dihasilkan pada waktu yang tepat dan diprediksikan akan menjadi produk pemimpin dipasaran.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan mencerminkan kebijaksanaan yang ditempuh untuk mengadakan pengawasan terhadap manusia, peralatan, fasilitas lainnya yang terlibat di dalamnya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Bentuk organisasi yang digunakan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kebijaksanaan perusahaan dalam mengorganisir bawahannya, karena itu dalam menetapkan kebijaksanaan terlebih dahulu ditetapkan bentuk organisasi yang akan ditetapkan dengan keahliannya.

Struktur organisasi perusahaan yang berlaku pada PT. Wijaya Kara Beton Wilayah Penjualan I Medan Sumatera Utara adalah berbentuk garis lurus, dimana terdapat fungsi staff sebagai pembantu pimpinan dan bertanggung jawab kepada pimpinan serta adanya wewenang dan tanggung jawab yang mengalir dalam satu garis lurus dan masing- masing Kasi atau Kepala Seksi bertanggung jawab atas bagian yang ada dibawahnya. Adapun struktur organisasi PT. Wijaya Karya Beton Wilayah Penjualan I Medan Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT WIJAYA KARYA PERSERO (Medan)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Status.

Tabel 4.1

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	68	68%	68%	68%
	Sudah Menikah	32	32%	100%	100%
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16 (2021).

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah yang belum menikah yaitu sebanyak 68 orang (68%), responden yang sudah menikah yaitu sebanyak 32 orang (32%). Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang belum menikah yaitu sebanyak 68 orang (68%). Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang masih lajang atau belum menikah mengingat pekerjaan ini memang membutuhkan karyawan yang masih muda, kuat dan bertenaga dalam bekerja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	32	32%	32%	32%
	26-35	38	38%	38%	70%
	36-45	20	20%	20%	90%
	46-55	10	10%	10%	100%
	Total	100	100%	100%	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden berusia 18-25 tahun tahun sebanyak 32 orang (32%), responden berusia 26-35 tahun sebanyak 38 orang (38%), responden berusia 36-45 tahun sebanyak 20 orang (20%), sedangkan yang berusia 46-55 tahun sebanyak 10 orang (10%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia 26-35 tahun yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwasannya karyawan dengan usia yang produktif dan masih memiliki fisik yang kuat dalam bekerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.3

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	50	50%	50%	50%
	D3	30	30%	30%	80%
	S1	20	20%	20%	100%
	Total	100	100%	100%	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 50 orang (50%), responden berpendidikan D3 sebanyak 30 orang (20%), dan S1 sebanyak 20 orang (20%). Jadi dapat disimpulkan responden yang berpendidikan SMA yang paling dominan menjadi responden pada penelitian kali ini. Karyawan yang paling dominan pada penelitian ini merupakan lulusan SMA yang merupakan karyawan yang bekerja di departemen produksi dan merupakan karyawan operasional lapangan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket setiap variabel diisi oleh responden yang berjumlah 100 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Variabel Kepuasan Kerja dibentuk oleh indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap peluang promosi (Kasmir, 2012:112). Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kepuasan Kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.4

Pernyataan : Saya merasa bersyukur atas jabatan anda sebagai karyawan di perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	22	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa bersyukur atas jabatan anda sebagai karyawan di perusahaan.”. Hal ini mengindikasikan bahwasannya karyawan cukup bersyukur dapat bekerja di perusahaan BUMN.

Tabel 4.5

Pernyataan : Anda merasa puas atas pekerjaan yang anda terima dari perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	27	30	30	30
	R	25	25	25	55
	S	27	30	30	85
	SS	21	15	15	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju

dan tidak setuju terhadap pernyataan “Anda merasa puas atas pekerjaan yang anda terima dari perusahaan”. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya beberapa karyawan merasa puas atas pekerjaannya namun sebagian bear lainnya tidak merasa puas.

Tabel 4.6
Pernyataan : Anda melihat perlakuan atasan terhadap anda sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan anda...

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	21	15	10.4	10.4
	R	29	35	44.8	55.2
	S	23	20	38.5	93.8
	SS	27	30	6.2	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16..0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (15%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 29 orang (35%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Anda melihat perlakuan atasan terhadap anda sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan anda”. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa ragu atas sikap pimpinan terhadap bawahan.

Tabel 4.7
Pernyataan : Anda merasa atasan berperilaku dan bersikap baik terhadap anda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	22	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Anda merasa atasan berperilaku dan bersikap baik terhadap anda.” Karyawan merasa sikap dari atasan cukup baik terhadap bawahan.

Tabel 4.8
Pernyataan : Anda puas atas hubungan kerja sama anda dengan rekan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	27	30	30	30
	R	25	25	25	55
	S	27	30	30	85
	SS	21	15	15	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Anda puas atas hubungan kerja sama anda dengan rekan kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya karyawan dapat bekerja sama dengan baik.

Tabel 4.9
Pernyataan Anda puas akan komunikasi antra anda dan rekan kerja anda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	17,5	17,5	17,5
	R	28	32.5	32.5	50
	S	27	30	30	80
	SS	23	20	20	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (17,5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 28 orang (32,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Anda puas akan komunikasi antra anda dan rekan kerja anda.” Karyawan merasa bahwa komunikasi kerja yang ada di pabrik kurang baik.

Tabel 4.10

Pernyataan : Anda puas atas adanya kesempatan untuk meningkatkan karir anda sebagai pegawai di Instansi terkait.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	29	35	35	85
	SS	21	15	15	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (35%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Anda puas atas adanya kesempatan untuk meningkatkan karir anda sebagai pegawai di Instansi terkait”. Karyawan merasa bahwasannya perusahaan menjamin adanya kesempatan karir secara lebih adil dari perusahaan.

Tabel 4.11
Pernyataan : Anda puas atas adanya kepedulian dari perusahaan untuk meningkatkan karir anda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	22	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Anda puas atas adanya kepedulian dari perusahaan untuk meningkatkan karir anda”. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya karyawan sangat setuju bahwa jenjang karir yang ada diperusahaan cukup diperhatikan oleh perusahaan.

4. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Uji Validitas (X₁) Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{1.1}	16.7500	10.008	.593	.760
Pernyataan X _{2.2}	16.5800	10.165	.663	.744
Pernyataan X _{1.3}	16.6400	10.758	.520	.777
Pernyataan X _{3.4}	16.5600	9.946	.560	.769
Pernyataan X _{1.5}	16.6700	11.658	.441	.792
Pernyataan X _{3.6}	16.5500	10.795	.563	.767

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Dari tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.13 Uji Validitas (X₂) Keselamatan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{2.1}	20.1700	13.819	.563	.741
Pernyataan X _{2.2}	19.8600	13.112	.674	.719
Pernyataan X _{2.3}	20.0300	14.373	.507	.752
Pernyataan X _{2.4}	20.0200	14.080	.433	.766
Pernyataan X _{2.5}	19.9900	13.626	.585	.737
Pernyataan X _{2.6}	19.8000	13.434	.609	.732
Pernyataan X _{2.7}	19.5700	13.864	.393	.812

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Dari tabel 4.13 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Keselamatan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.14 Uji Validitas (X₃) Kesehatan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	23.9200	14.478	.556	.776
Pernyataan X3.2	23.5900	13.618	.619	.764
Pernyataan x3.3	23.5900	14.709	.476	.786
Pernyataan X3.4	23.5000	15.242	.416	.794
Pernyataan X3.5	23.6000	13.859	.627	.764
Pernyataan X3.6	23.6100	13.553	.587	.769
Pernyataan X3.7	23.4400	14.390	.405	.800
Pernyataan X3.8	23.6800	14.078	.460	.790

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Dari tabel 4.14 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kesehatan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15 Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	24.7200	26.951	.503	.843
Pernyataan Y.2	24.5200	24.818	.650	.826
Pernyataan Y.3	24.6400	25.445	.561	.836
Pernyataan Y.4	24.6200	24.137	.620	.829
Pernyataan Y.5	24.6100	24.907	.656	.825
Pernyataan Y.6	24.5000	24.778	.582	.834
Pernyataan Y.7	24.3700	24.316	.631	.828
Pernyataan Y.8	24.5800	24.913	.527	.842

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Dari tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas (X₁) Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Dari tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,800 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.17
Uji Reliabilitas (X₂) Semangat Kerja Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Dari tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,780 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Keselamatan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas (X_3) Kesehatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	6

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,803 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kesehatan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

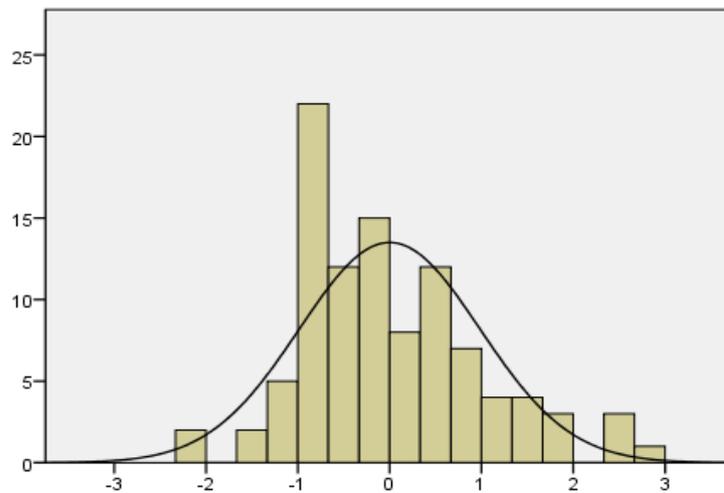
Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Dari tabel 4.21 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,851 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

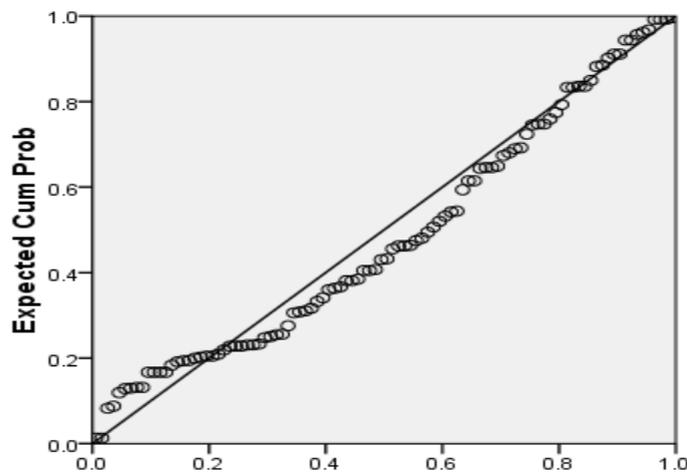
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov*

(1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.20
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorof Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35650534
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.396

a. Test distribution is Normal.

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Pada tabel 4.20 di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,396 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,396 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil

analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $V=IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada Osresponen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21
Uji Multikolinieritas

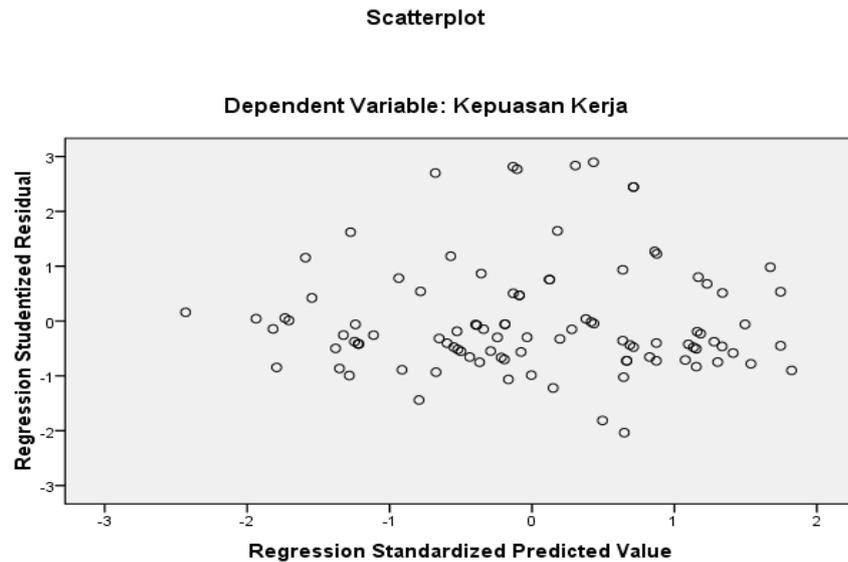
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,347	2,878
Keselamatan	0,283	3,530
Kesehatan	0,275	3,639

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kepemimpinan 2,878 < 10 , Keselamatan kerja 3,530 < 10 , dan Kesehatan 3,639 < 10 . Nilai tolerance Kepemimpinan 0,343 $> 0,1$, Keselamatan Kerja 0,283 $> 0,1$ dan Kesehatan 0,275 $> 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.22
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	0.270	2.020
Kepemimpinan	0.369	0.139
Keselamatan	0.726	0.139
Kesehatan	0.132	0.141

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 0,270 + 0,369 X_1 + 0,726 X_2 + 0,132 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,270.
- Jika terjadi peningkatan Kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,369.
- Jika terjadi peningkatan Keselamatan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,726.
- Jika terjadi peningkatan Kesehatan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,132.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (uji-t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi

$t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t tabel.

Nilai $df1 = k - 1$, $df2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 4 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df1 = 3 (4 - 1)$ dan nilai $df2 = 97 (100 - 3)$. Dari tabel distribusi nilai t -tabel maka nilai t -tabel = 1,66.

Tabel 4.23
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.270	2.020		0.134	0.894
Kepemimpinan	0.369	0.139	0.249	2.654	0.009
Keselamatan	0.726	0.139	0.545	5.243	0.000
Kesehatan	0.132	0.141	0.099	0.942	0.349

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2021).

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,654 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,009, sehingga $t_{hitung} 2,654 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis satu (H_1) diterima dan hipotesis dua (H_2)

ditolak yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. .

2) Pengaruh Keselamatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,243 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,243 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dua (H_2) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak yang artinya keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Kesehatan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,942 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,349, sehingga $t_{hitung} 0,942 < t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,349 > 0,05$, maka hipotesis tiga (H_3) ditolak dan hipotesis nol (H_0) ditolak yang artinya kesehatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3 (4-1)$ dan nilai $df_2 = 97 (100-3)$. Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,70.

Tabel 4.24
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2236.454	3	745.485	76.714	.000 ^a
	Residual	932.906	96	9.718		
	Total	3169.360	99			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 76,714 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,70 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, keselamatan kerja dan kesehatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_4 (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.840	0.706	0.696	3.117

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,696 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 69,6% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan sisanya $100\% - 69,6\% = 30,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model penelitian ini seperti pelatihan, pengembangan, insentif, motivasi, lingkungan organisasi dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,654 dengan sig.0,009. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan efektifitas kepemimpinan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja secara bersamaan sebesar 0,369 satuan. Dengan kata lain ketika kepemimpinan dengan indikator pemimpin motifatif, pemimpin yang demokratis dan pimpinan yang partisipatif dapat berdampak pada peningkatan kepuasan

kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Marthadan Endang (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Robbins (2013:88). Agar proses pengembangan para personalia pegawai berjalan dengan baik, antara lain dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Ialah suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu, yang memberi dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri kearah tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (1) pimpinan atau manajer pabrik kurang efektif dalam meningkatkan kesadaran anggotanya untuk bekerja sesuai prosedur.

2. Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karyan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karyan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,243 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan keselamatan kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,726 satuan. Dengan kata lain ketika

peningkatan keselamatan kerja dengan indikator penempatan benda, perlindungan pada karyawan, penyediaan perlengkapan, dan sosialisasi program maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suryawan (2017) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Wijaya Karya telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (3) yaitu Karyawan tidak disiplin mengikuti prosedur bekerja sehingga rentan terhadap terjadinya kecelakaan dalam bekerja telah terjawab.

Dengan tingkat keselamatan kerja yang rendah menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena adanya risiko akan kecelakaan dalam bekerja yang mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT Wijaya Karya. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,942 dengan sig. 0,349. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini tidak teruji dan ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kesehatan

kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja secara bersamaan sebesar 0,132 satuan. Dengan kata lain ketika kesehatan kerja dengan indikator berupa lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja, pelayanan kesehatan tenaga kerja dan jaminan sosial kesehatan kerja berdampak dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja secara tidak mutlak.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Suyawan (2017) yang menunjukkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Wijaya Karya dan sekaligus tidak menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (4) yaitu karyawan kurang menyadari pentingnya kesehatan kerja sehingga dapat mengganggu fisik mereka. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja karyawan di PT Wijaya Karya tidak menjadi fenomena kuat yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karena mayoritas responden merupakan responden dengan usia produktif sehingga kesehatannya masih tetap terjaga.

Menurut Mangkunegara (2011:161) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Kesehatan kerja sebagai suatu aspek ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Manullang, 2011:87).

4. Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karyan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karyan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 76,714 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersamaan. Dengan kata lain kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan apabila hal ini diabaikan akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja di PT Wijaya Karya telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (1) yaitu Karyawan merasa perlunya tambahan pendapatan sesuai dengan beban kerja telah terjawab. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual sebab setiap karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap karyawan Purwanto (2015:56) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
2. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
3. Kesehatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
4. Kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan atau manajer pabrik harus mampu memotivasi karyawannya untuk agar disiplin menerapkan prosedur K3 di pabrik agar risiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir sehingga tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

2. Keselamatan kerja harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan agar mereka disiplin bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Program latihan kerja terutama kepada karyawan yang baru masuk dan belum paham atas prosedur K3 di perusahaan secara lebih rinci dan detail agar karyawan memahami dan paham tentang *Standard Operasional Prosedural* perusahaan.
3. Perusahaan harus memastikan tingkat kesehatan kerja karyawan dengan melakukan pengecekan kesehatan yang rutin di perusahaan agar tingkat kesehatan kerja karyawan terkontrol. Perlu pula diberikan tunjangan kesehatan berupa uang vitamin dan perlu dilakukan penempatan kerja karyawan pada suatu divisi sesuai dengan tingkat kesehatannya agar pekerjaan menjadi tidak terganggu.
4. Perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara kepemimpinan yang efektif dan dengan ceta mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan meningaktkan kepedulian terhadap kesehatan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, dkk (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. Malang .FIA. Unbraw.
- Alfadanu, dkk (2013). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Upt Kru Kereta Api Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Dewi. (2006). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. *Skripsi. Universitas Sumatera Utara*.
- Elphiana, D. d. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 107-118.
- Ikhsan, d. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Madenatera.
- Ilfani. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Universitas Diponegoro*.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Indonesia, K. K. (n.d.). Retrieved from <https://kemnaker.go.id/news/search?tags=pengumuman-dan-info>.
- Indriasari, N. (2008). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas. *Skripsi. Universitas Brawijaya*.
- Kartikasari, B. S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 89-95.
- Ketenagakerjaan, B. (n.d.). Retrieved from <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/Jaminan-Kecelakaan-Kerja.html>
- Kuncoro. (2013). *Metode Riset*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniawan. (2009). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Karyawan PT. Bentoel Prima Malang. *Thesis. Universitas Brawijaya*.
- Manullang dan Manuntun (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.

- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- Organization, I. L. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*. Jakarta: International Labour.
- Organization, I. L. (2018, April 28). *ILO*. Retrieved from ILO: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.
- Rangkuty, D. M., Pane, S. G., Rianto, H., & Jannah, M. (2021). Peningkatan Pemahaman Masyarakat Kelompok Nelayan Desa Pahlawan Tentang Konsep Dasar Perdagangan Internasional. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 5(1), 139-144.
- Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Sari. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Tatsito.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Sugito, S., & Saragih, M. G. (2020). The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions: The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1192-1199.