

## ABSTRAK

---

Analisis penelitian yaitu apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis jalur, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Unilever Indonesia Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 47 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana  $t_{hitung} 5,264 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana  $t_{hitung} 3,690 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana  $t_{hitung} 6,124 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana  $F_{hitung} 63,849 > F_{tabel}$  sebesar 3,21 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,358, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,617 \times 0,594 = 0,366$  atau total pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja ke kinerja karyawan =  $0,358 + (0,617 \times 0,594) = 0,724$ . Oleh karena nilai ( $P_3 < P_1 \times P_2$ ) maka kepuasan kerja diri berfungsi sebagai variabel *intervening*.

**Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

---

*The research analysis is whether Occupational Safety and Health has a positive and significant impact on employee performance through job satisfaction in PT. Unilever Indonesia Medan. The data analysis technique used is a causal association method with the help of the SPSS version 16.0 program. This research uses classical assumptions, path analysis, t tests, F tests and determinations. The population in this study is all PT employees. Unilever Indonesia Medan, and sampling was based on a saturated sample of 47 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that Occupational Safety and Health is positively and positively related to job satisfaction in PT. Unilever Indonesia Medan, with  $5,264 > 2,014$  tiles and a significant  $0.000 < 0.05$ . Occupational Safety and Health has a positive and significant effect on employee performance at PT. Unilever Indonesia Medan, with a total of  $3,690 > 2,014$  tiles and a mean of  $0.001 < 0.05$ . Partial job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Unilever Indonesia Medan, with  $6,124 > 2,014$  tiles and a significant  $0.000 < 0.05$ . Occupational Safety and Health and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at PT. Unilever Indonesia Medan, where  $F_{hitung} 63,849 > F_{tabel}$  was 3.21 and significant  $0.000 < 0.05$ . Occupational Safety and Health has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at PT. Unilever Indonesia Terrain, where the magnitude of the direct effect is 0.358, while the magnitude of the indirect effect should be calculated by multiplying the indirect coefficient by  $0.617 \times 0.594 = 0.366$  or the total impact of occupational safety and health on employee performance =  $0.358 + (0.617 \times 0.594) = 0.724$ . Given the value ( $P3 < P1 \times P2$ ) then self-satisfaction functions as an intervening variable.*

**Keywords : Occupational Safety and Health, Employee Performance and Job Satisfaction**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
c. Penilaian Kinerja.....	13
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	14
e. Indikator Kinerja.....	18
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	19
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	19
b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)....	21
c. Fungsi-fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	22
d. Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	23
e. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
3. Kepuasan Kerja.....	24
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
c. Komponen Kepuasan Kerja .....	27
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	28
B. Penelitian Sebelumnya.....	29

	C. Kerangka Konseptual.....	30
	D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	34
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
	C. Definisi Operasional Variabel.....	35
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	36
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
	F. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	43
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	44
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	64
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	67
	7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	71
	8. Analisis Jalur.....	75
	9. Uji Mediasi.....	76
	B. Pembahasan.....	77
	1. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	77
	2. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
	3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	79
	B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		
<b>BIODATA</b>		

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Unilever Indonesia Medan .....	2
Tabel 1.2 Pernyataan Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja di PT. Unilever Indonesia Medan .....	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel 4.5 Pernyataan X.1 .....	48
Tabel 4.6 Pernyataan X.2 .....	49
Tabel 4.7 Pernyataan X.3 .....	49
Tabel 4.8 Pernyataan X.4 .....	50
Tabel 4.9 Pernyataan X.5 .....	50
Tabel 4.10 Pernyataan X.6 .....	51
Tabel 4.11 Pernyataan X.7 .....	51
Tabel 4.12 Pernyataan X.8 .....	52
Tabel 4.13 Pernyataan X.9 .....	53
Tabel 4.14 Pernyataan Z.1 .....	53
Tabel 4.15 Pernyataan Z.2 .....	54
Tabel 4.16 Pernyataan Z.3 .....	54
Tabel 4.17 Pernyataan Z.4 .....	55
Tabel 4.18 Pernyataan Z.5 .....	56
Tabel 4.19 Pernyataan Z.6 .....	56
Tabel 4.20 Pernyataan Z.7 .....	57
Tabel 4.21 Pernyataan Z.8 .....	58
Tabel 4.22 Pernyataan Z.9 .....	58
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1 .....	59

Tabel 4.24	Pernyataan Y.2.....	59
Tabel 4.25	Pernyataan Y.3.....	60
Tabel 4.26	Pernyataan Y.4.....	60
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5.....	61
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6.....	62
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7.....	62
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8.....	63
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9.....	63
Tabel 4.32	Uji Validitas X (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja).....	64
Tabel 4.33	Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja).....	65
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	65
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja).....	66
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Z (Kepuasan Kerja).....	67
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	67
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	69
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.40	Uji Simultan.....	72
Tabel 4.41	Uji Parsial Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.42	Uji Parsial Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.43	Uji Determinasi.....	74
Tabel 4.44	Analisis Jalur Persamaan I.....	75
Tabel 4.45	Analisis Jalur Persamaan II.....	75

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Unilever Indonesia .....	44
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	68
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	68
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	71
Gambar 4.5 Analisis Jalur .....	76

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Unilever Indonesia**”. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., 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. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Irawanto dan Ibunda Siti Khadijah serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Mirna Ismaliah S.pdi (kakak), Melati sumarsono S.E (kakak), Fahra humairah (adik), Farhan Azima M.Pd (abg ipar), Eko prayudi Sitepu (abg ipar), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh saudara-saudaraku yang memotivasi yaitu Syafruddin (paman), Mawariah (ibu), Cempaka Sari Amkeb.SKM. MKM ( adik sepupu), Zulkhairi Hasibuan S.H (paman), linda Yunita Amkeb (orang spesial) dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Seluruh rekan-rekan stambuk 2015, Manis manja squad, Remaja mushloah As-salam, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, November 2019

Penulis

Fachri Setiawan

1515310608

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya selalu menginginkan keberhasilan baik berupa hasil produksi maupun hasil layanannya. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka diperlukan tempat kerja yang sehat dan selamat sehingga tidak terjadi kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja. Tempat kerja yang aman dan nyaman serta karyawan yang sehat dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mendapatkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, maka karyawan harus menguasai pekerjaan dan terampil dalam bekerja, sehingga kinerjanya sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Dalam hal ini sumberdaya manusia sebagai karyawan tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Menurut Hasibuan (2014:62), “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting kontribusinya berkaitan dengan kepuasan bagi karyawan dan perusahaan. Semakin tinggi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan berupa keselamatan kerja dan diberikannya fasilitas kesehatan kerja berupa adanya pelayanan kesehatan secara berkala dan fasilitas-fasilitas kesehatan yang

memadai akan dapat menimbulkan perasaan aman dalam bekerja. Apabila karyawan dapat bekerja dengan kondisi aman dan kesehatan jasmani yang terjaga, maka akan dapat menimbulkan dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa pemberian keamanan dan fasilitas kesehatan yang memadai dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan”. Menurut Hasibuan (2014:65), “indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan serta mesin dan peralatan.

Menurut Hasibuan (2014:69), “Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Unilever Indonesia Medan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Unilever Indonesia Medan**

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	33,34%	20	66,66%	30	100%
2	Perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja.	11	36,67%	19	63,33%	30	100%
3	Semua mesin dan peralatan yang berbahaya telah diberi tanda.	9	30,0%	21	70,00%	30	100%

*Sumber: PT. Unilever Indonesia Medan (2019)*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Unilever Indonesia Medan dimana dari indikator keadaan dan kondisi karyawan yaitu karyawan kurang berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator perlindungan karyawan yaitu perusahaan belum memberikan alat pelindung kerja. Indikator mesin dan peralatan yaitu semua mesin dan peralatan yang berbahaya belum sepenuhnya diberi tanda.

Menurut Hasibuan (2014:61), “karyawan yang merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan kinerjanya sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Individu sebagai karyawan memerlukan perhatian yang baik dalam kerjanya”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Pernyataan Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja di PT. Unilever Indonesia Medan**

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Imbalan yang diberikan sesuai dengan beban kerja.	11	36,67%	19	63,33%	30	100%
2	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.	14	46,67%	16	53,33%	30	100%
3	Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.	9	30,0%	21	70,00%	30	100%

Sumber: PT. Unilever Indonesia Medan (2019)

Pada tabel 1.2 terlihat bahwa karyawan PT. Unilever Indonesia Medan imbalan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja, bonus yang diberikan

perusahaan belum sesuai dengan beban pekerjaan dan tunjangan yang diterima belum sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Unilever Indonesia”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan kurang berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Perusahaan belum memberikan alat pelindung kerja.
- c. Semua mesin dan peralatan yang berbahaya belum sepenuhnya diberi penanda.
- d. Imbalan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja
- e. Bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan beban pekerjaan
- f. Tunjangan yang diterima belum sesuai dengan ketentuan perusahaan.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Unilever Indonesia.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi dasar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan?
- b. Apakah keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan?
- c. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan?
- d. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan?
- e. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan.
- e. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi PT. Unilever Indonesia Medan  
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja.
- b. Bagi peneliti  
Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Elphiana (2017), yang berjudul: “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Unilever Indonesia.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 72 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 47 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Unilever Indonesia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Mathis (2015:84), “berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”. Menurut Mangkunegara (2015:89), “bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Dharma (2015:71), “kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Menurut Robbins (2013:45), “kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi”. Menurut Simamora (2015:67), “kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik, menurut Mathis (2015:85) diantaranya adalah: “Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:92), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

### 1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya”.

Selanjutnya Robbins (2013:47) “menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah.

1) Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

2) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Faktor Lingkungan

Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang

memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya”.

Dharma (2015:73), “menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

1) Faktor internal (disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari beberapa kutipan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh individu (internal) dan faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (faktor eksternal). Kinerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang

diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan”.

### **c. Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Sastrohadiwiryo (2016:60) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

Menurut Hasibuan (2014:77) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijaksanaan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.” Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Masalah penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, baik bagi

karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut.

#### **d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal berjalannya promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2014:79), “sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dan kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

- 8) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwirjo (2016:63), “penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang dihadapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya”.

Menilai perilaku dan kinerja karyawan untuk kebijakan masa yang akan datang oleh pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi, mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang wajib dilakukan. Keselarasan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan adalah suatu akses yang

diinginkan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2015:88), “manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah :

1) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Kinerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7) Ketidakakuratan informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja tersebut departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan”.

#### e. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:99), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan”.

Menurut Sastrohadiwiryo (2016:70), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## **2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut pasal 12 UU No.1 tahun 1970 tentang “Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kewajiban dan hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- 2) Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- 3) Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.
- 4) Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.
- 5) Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan”.

Selama ini acuan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah PerMenaker No. PER.05/MEN/1996 kemudian muncullah PP No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3. Namun, di PP 50 Tahun 2012 tersebut tidak dijelaskan tentang status Permenaker No. PER.05/MEN/1996

apakah masih berlaku atau tidak. Berikut sekilas analisa mengenai hal tersebut,  
“Hirarki peraturan perundangan terkait Sistem Manajemen K3;

1) UUD 45 Tahun 1945, pasal 27 ayat 2; "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 86;

a) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

(1) Keselamatan dan kesehatan kerja

(2) Moral dan kesusilaan.

(3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

b) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

c) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Pasal 87;

a) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

- b) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah”.

Menurut Hasibuan (2014:62), keselamatan dan kesehatan kerja adalah “suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan”. Menurut Robbins (2013:9), keselamatan dan kesehatan kerja adalah yaitu “promosi dan pemeliharaan derajat tertinggi fisik, mental dan kesejahteraan sosial setiap pekerja disemua pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan terhadap pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerja, melindungi pekerja dari risiko dan faktor risiko”. Menurut Siagan (2014:163), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah “suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

#### **b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (2015:162), “tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja,
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja”.

**c. Fungsi-fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (2015:164), “fungsi-fungsi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fungsi dari Keselamatan kerja
  - a) Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
  - b) Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
  - c) Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
  - d) Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- 2) Fungsi dari Kesehatan Kerja
  - a) Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
  - b) Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.

- c) Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
- d) Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja.
- e) Terlibat proses rehabilitasi.
- f) Mengelola P3K dan tindakan darurat”.

**d. Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (2015:165), “usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- 2) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- 3) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- 4) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- 5) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai”.

**e. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Hasibuan (2014:65), “indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- 1) Keadaan dan kondisi karyawan.

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.

## 2) Perlindungan karyawan.

Perlindungan karyawan adalah fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

## 3) Mesin dan Peralatan

Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan”.

Menurut Mangkunegara (2015:166), “indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

### 1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karywan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

### 2) Mesin dan alat-alat kerja

Mesin dan alat-alat kerja yaitu kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam penelitian ini adalah keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan serta mesin dan peralatan.

## **3. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Menurut Samsudin (2013:32), “kepuasan kerja

adalah ”perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Rivai (2014:53) kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson (2013:179), “banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu:

##### 1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental.

2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

3) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan ; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja”.

Menurut Kreitner (2015:273), “banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya”.

### **c. Komponen Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:55), “komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.

- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:57), “menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial”.

Menurut Kreitner (2015:273), “indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Elphiana (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih.	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Irawan (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Kurniawan (2013)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Sisna (2014)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri).	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Mardiana (2012)	<i>The Influence of Occupational Safety and Health on</i>	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja

		<i>Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)</i>				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja.
6	Mwangi (2017)	<i>Influence Of Occupational Health And Safety On Employees' Performance In The Flower Industry In Kenya: A Case Study Of Penta Flowers Limited, Thika Sub-County</i>	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Makori (2012)	<i>Influence of occupational health and safety programmers on performance of manufacturing firms in Western Province, Kenya</i>	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah Penulis (2019)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:62), “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting kontribusinya berkaitan dengan kepuasan bagi karyawan dan perusahaan. Semakin tinggi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan berupa keselamatan kerja dan diberikannya fasilitas kesehatan kerja berupa adanya pelayanan kesehatan secara berkala dan fasilitas-fasilitas kesehatan yang memadai akan dapat menimbulkan perasaan aman dalam bekerja. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa pemberian keamanan dan fasilitas kesehatan yang memadai dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan”. Menurut Hasibuan (2014:65), “indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan serta mesin dan peralatan”.

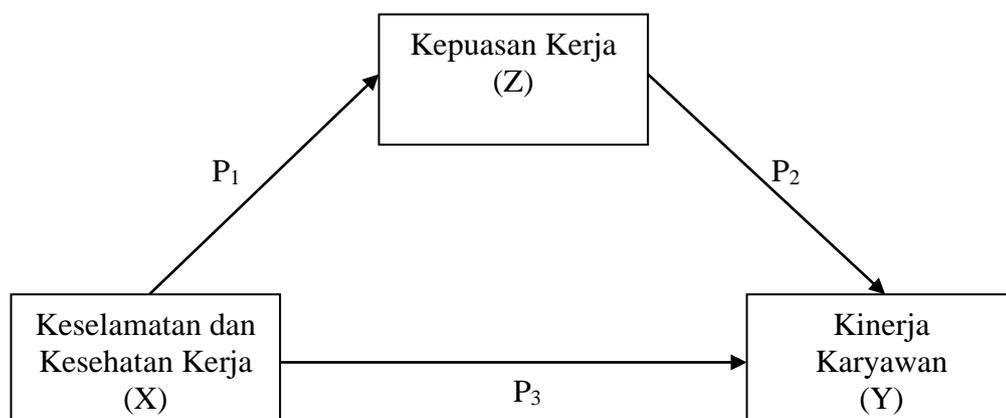
## **2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2014:69), “Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan”.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:61), “karyawan yang merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan kinerjanya sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Individu sebagai karyawan memerlukan perhatian yang baik dalam kerjanya”. Dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka karyawan dapat bekerja dengan aman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Sumber : Penulis 2019

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan.
2. Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan.
3. Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan.
4. Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan.
5. Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Unilever Indonesia Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2019 sampai dengan November 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Agustus 2019			September 2019			Oktober 2019			November 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)	Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.  (Hasibuan, 2014:62)	1. Keadaan dan kondisi karyawan 2. Perlindungan karyawan 3. Mesin dan peralatan  (Hasibuan, 2014:65)	1. Keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja. 2. Fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. 3. Bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan	Skala likert
Kepuasan kerja (Z)	Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.  (Rivai, 2014:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja.  (Rivai, 2014:57).	1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu  (Mangkunegara,	1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan	Skala likert

	tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (Mangkunegara, 2015:89)	2015:99)	oleh perusahaan. 2. jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.	
--	--	----------	---	--

Sumber: Penulis (2019)

#### **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Unilever Indonesia Medan sebanyak 47 karyawan.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 karyawan/responden”.

##### **3. Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

### **1. Studi Wawancara (*Interview*)**

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

### **2. Angket/*Quisioner***

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2015:74), “Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015:74), “Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2015:75), “Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Kurva

Menurut Sugiyono (2015:75), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

b. Uji PP Plot

Menurut Sugiyono (2015:75), “Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

c. Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Sugiyono (2015:76), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi

juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2015:76), “Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015:77), “Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig >  $\alpha$  0,05)”.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2015:81), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )”.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2015:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

#### 4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sudaryono (2013:392), “Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan”:

Persamaan I : $Z = P_1X + \epsilon_1$ Persamaan II : $Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$
--

Keterangan:

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Exogenous Variabel*)

Z = Kepuasan Kerja (*Intervening Variabel*)

Y = Kinerja Karyawan (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

$\epsilon$  = Jumlah varian ( $\epsilon = 1 - R^2$ )

## 5. Uji Mediasi

Menurut Sudaryono (2013:394), “Untuk melihat apakah kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$ , artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

$P_3 < P_1 \times P_2$ , artinya kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan”.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $P_3 < P_1 \times P_2$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Unilever Indonesia**

Unilever didirikan dengan nama Lever's Zeep Fabrieken N.V menjelang akhir tahun 1933 dan mulai beroperasi sebagai produsen sabun sunlaigh(yang terkenal dengan nama cap tangan) dibuan oktober 1934 dan sebuah pabrik terletak di Tubagus Angke, Jakarta. Berdirinya unilever merupakan hasil penggabungan Margarin Union dari belanda dan Lever Brother dari inggris, nama Unilever diambil dari penggalan perusahaan-perusahaan tersebut. Nama Lever brother dan mitra kedua bisnisnya dari belanda yaitu Anton Jangens Fabrieken N.V dan Van Der Bengh Fabrieken N.V dapat dikatakan bapak pendiri Unilever. PT. Unilever indonesia merupakan salah satu perusahaan dari Unilever group yang didalamnya terdapat perusahaan dari ngara inggris dan belanda, berkantor pusat diLondon dan Rotterdam. Perusahaan ini memperkerjakan 300.000 pegawai dan beroperasi di 75 negara didunia.

###### **b. Visi dan Misi PT. Unilever Indonesia**

###### **1) Visi**

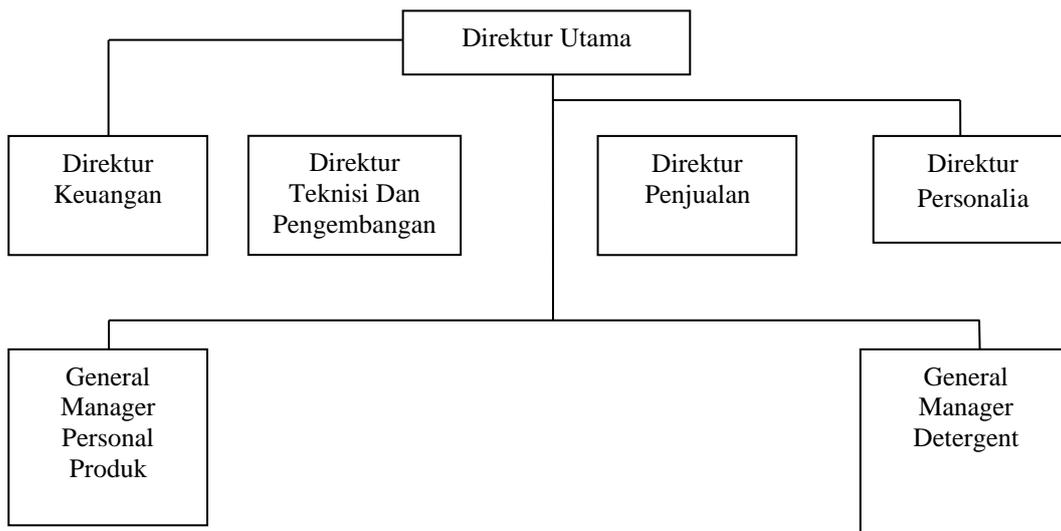
Untuk meraih rasa cinta dan penghargaan dariIndonesia denganmenyentuh kehidupan setiap orang Indonesia setiap harinya.

## 2) Misi

- a) Kami bekerja untuk membangun masa depan yang lebih baik setiap hari.
- b) Kami membantu orang-orang merasa nyaman, berpenampilan baik dan lebih menikmati kehidupan dengan brand dan pelayanan yang baik bagi mereka dan bagi orang lain.
- c) Kami menjadi sumber inspirasi orang-orang untuk melakukan hal kecil setiap hari yang dapat membuat perbedaan besar bagi dunia.
- d) Kami akan mengembangkan cara baru dalam melakukan bisnis dengan tujuan membesarkan perusahaan kami dua kali lipat sambil mengurangi dampak lingkungan

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. Unilever Indonesia adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Unilever Indonesia**

*Sumber : PT. Unilever Indonesia 2019*

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Unilever Indonesia, yaitu:

a. Direktur Utama

- 1) Mengarahkan dan mengevaluasi direktur yang ada dibawahnya.
- 2) Mengambil keputusan penting sehubungan dengan direktur yang ada dibawahnya.
- 3) Mengawasi pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan.
- 4) Menerima setiap laporan.

b. Direktur keuangan

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama
- 2) Membawahi manajer keuangan dan akuntansi
- 3) Menerima laporan dari seluruh kegiatan

c. Direktur Teknisi dan Pengembangan

- 1) Bertanggung jawab pada Direktur Utama
- 2) Menganalisis dan mengevaluasi untuk membuka lokasi
- 3) Bekerja sama dengan manajer
- 4) Mengendalikan kualitas mutu yang dihasilkan

d. General Manager Personal Produk

- 1) Personal Dental (Pasta Gigi) Membawahi manager cabang Pepsoden
- 2) Personal Hair (rambut) membawahi manager Sunsilk, clear

e. General Manager Detergent

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur Utama
- 2) Membawahi manager-manager pemasaran produk

- 3) Bekerja sama dengan manager pemasaran dalam menganalisa dan mengambil keputusan.
- f. Direktur Penjualan
- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur Utama
  - 2) Mengatur dan mengola produk-produk Unilever
  - 3) Mengatur sistem distribusi
- g. Direktur Personalia
- 1) Merekrut, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
  - 2) Menetapkan pengangkatan dan pemberhentian karyawan.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

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

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	33	70.2	70.2	70.2
Perempuan	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Unilever Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 70.2% dari total responden.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	15	31.9	31.9	31.9
31 - 40 Tahun	26	55.3	55.3	87.2
41 - 50 Tahun	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Unilever Indonesia yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 55.3% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	6.4	6.4	6.4
S1	27	57.4	57.4	63.8
S2	2	4.3	4.3	68.1
SMU	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Unilever Indonesia yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	22	46.8	46.8	46.8
6 - 10 Tahun	25	53.2	53.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Unilever Indonesia yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 53.2% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 47 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

##### a. Variabel X (Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja)

**Tabel 4.5**  
**Perusahaan selalu memperhatikan keadaan karyawan agar selalu dalam keadaan baik.**  
**Pernyataan X.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.4	6.4	6.4
Ragu-Ragu	21	44.7	44.7	51.1
Setuju	17	36.2	36.2	87.2
Sangat Setuju	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12.8%), setuju sebanyak 17 orang (36.2%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (44.7%) dan sebanyak 3 orang (6.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (44.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan keadaan karyawan agar selalu dalam keadaan baik.

**Tabel 4.6**  
**Perusahaan selaly memperhatikan karyawan agar karyawan selalu berhati-hati pada saat bekerja.**

**Pernyataan X.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	27.7	27.7	27.7
	Ragu-Ragu	10	21.3	21.3	48.9
	Setuju	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (51.1%), ragu–ragu sebanyak 10 orang (21.3%) dan sebanyak 13 orang (27.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (51.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selaly memperhatikan karyawan agar karyawan selalu berhati-hati pada saat bekerja.

**Tabel 4.7**  
**Perusahaan selalu memperhatikan aktivitas karyawan dalam bekerja agar tidak menurunkan kondisi kesehatan karyawan.**

**Pernyataan X.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.9	14.9	14.9
	Ragu-Ragu	15	31.9	31.9	46.8
	Setuju	22	46.8	46.8	93.6
	Sangat Setuju	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.4%), setuju sebanyak 22 orang (46.8%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (31.9%) dan sebanyak 7 orang (14.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (46.8%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan aktivitas karyawan dalam bekerja agar tidak menurunkan kondisi kesehatan karyawan.

**Tabel 4.8**  
**Perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja.**  
**Pernyataan X.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	25.5	25.5	25.5
	Ragu-Ragu	16	34.0	34.0	59.6
	Setuju	14	29.8	29.8	89.4
	Sangat Setuju	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.6%), setuju sebanyak 14 orang (29.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.0%) dan sebanyak 12 orang (25.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja.

**Tabel 4.9**  
**Perusahaan selalu memperhatikan fasilitas kerja agar karyawan dapat menjamin keselamatan dalam bekerja.**  
**Pernyataan X.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	25	53.2	53.2	53.2
	Ragu-Ragu	5	10.6	10.6	63.8
	Setuju	6	12.8	12.8	76.6
	Sangat Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23.4%), setuju sebanyak 6 orang (12.8%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (10.6%) dan sebanyak 25 orang (53.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 25 orang (53.2%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan fasilitas kerja agar karyawan dapat menjamin keselamatan dalam bekerja.

**Tabel 4.10**  
**Perusahaan selalu memperhatikan K3 agar dapat menunjang kesejahteraan karyawan.**  
**Pernyataan X.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	27.7	27.7	27.7
Ragu-Ragu	16	34.0	34.0	61.7
Setuju	16	34.0	34.0	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 16 orang (34.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.0%) dan sebanyak 13 orang (27.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan K3 agar dapat menunjang kesejahteraan karyawan.

**Tabel 4.11**  
**Perusahaan selalu memperhatikan semua mesin dan peralatan yang berbahaya dengan memberikan tanda.**  
**Pernyataan X.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
Ragu-Ragu	21	44.7	44.7	76.6
Setuju	7	14.9	14.9	91.5
Sangat Setuju	4	8.5	8.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.4%), setuju sebanyak 7 orang (14.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (44.7%) dan sebanyak 15 orang (31.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (44.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan semua mesin dan peralatan yang berbahaya dengan memberikan tanda.

**Tabel 4.12**  
**Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa aman setiap kegiatan operasional dan proses produksi berjalan.**

**Pernyataan X.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.9	14.9	14.9
	Ragu-Ragu	15	31.9	31.9	46.8
	Setuju	22	46.8	46.8	93.6
	Sangat Setuju	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.4%), setuju sebanyak 22 orang (46.8%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (31.9%) dan sebanyak 7 orang (14.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (46.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa aman setiap kegiatan operasional dan proses produksi berjalan.

**Tabel 4.13**  
**Perusahaan selalu melakukan perawatan pada alat-alat berat dan ringan.**  
**Pernyataan X.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	21.3	21.3	21.3
	Ragu-Ragu	23	48.9	48.9	70.2
	Setuju	12	25.5	25.5	95.7
	Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 12 orang (25.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (48.9%) dan sebanyak 10 orang (21.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu melakukan perawatan pada alat-alat berat dan ringan.

**b. Variabel Z (Kepuasan Kerja)**

**Tabel 4.14**  
**Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.**  
**Pernyataan Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Ragu-Ragu	9	19.1	19.1	25.5
	Setuju	12	25.5	25.5	51.1
	Sangat Setuju	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (48.9%), setuju sebanyak 12 orang (25.5%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (19.1%) dan sebanyak 3 orang (6.4%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

**Tabel 4.15**  
**Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.**  
**Pernyataan Z.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	10.6	10.6	10.6
Tidak Setuju	2	4.3	4.3	14.9
Ragu-Ragu	9	19.1	19.1	34.0
Setuju	12	25.5	25.5	59.6
Sangat Setuju	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (40.4%), setuju sebanyak 12 orang (25.5%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (19.1%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.3%) dan sebanyak 5 orang (10.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

**Tabel 4.16**  
**Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.**  
**Pernyataan Z.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	4	8.5	8.5	10.6
Ragu-Ragu	4	8.5	8.5	19.1
Setuju	21	44.7	44.7	63.8
Sangat Setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (36.2%), setuju sebanyak 21 orang (44.7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8.5%) dan sebanyak 1 orang (2.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (44.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.17**  
**Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.**  
**Pernyataan Z.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	34.0	34.0	34.0
Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	36.2
Setuju	7	14.9	14.9	51.1
Sangat Setuju	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (48.9%), setuju sebanyak 7 orang (14.9%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%) dan sebanyak 16 orang (34.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

**Tabel 4.18**  
**Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.**  
**Pernyataan Z.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	3	6.4	6.4	10.6
	Ragu-Ragu	7	14.9	14.9	25.5
	Setuju	8	17.0	17.0	42.6
	Sangat Setuju	27	57.4	57.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (57.4%), setuju sebanyak 8 orang (17.0%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (14.9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.4%) dan sebanyak 2 orang (4.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (57.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan..

**Tabel 4.19**  
**Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.**  
**Pernyataan Z.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	17.0	17.0	17.0
	Tidak Setuju	16	34.0	34.0	51.1
	Ragu-Ragu	3	6.4	6.4	57.4
	Setuju	9	19.1	19.1	76.6
	Sangat Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23.4%), setuju sebanyak 9 orang (19.1%), ragu-ragu

sebanyak 3 orang (6.4%), tidak setuju sebanyak 16 orang (34.0%) dan sebanyak 8 orang (17.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (34.0%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

**Tabel 4.20**  
**Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.**  
**Pernyataan Z.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.8	12.8	12.8
	Ragu-Ragu	5	10.6	10.6	23.4
	Setuju	15	31.9	31.9	55.3
	Sangat Setuju	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (44.7%), setuju sebanyak 15 orang (31.9%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (10.6%) dan sebanyak 6 orang (12.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (44.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

**Tabel 4.21**  
**Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.**  
**Pernyataan Z.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	17.0	17.0	17.0
	Ragu-Ragu	11	23.4	23.4	40.4
	Setuju	10	21.3	21.3	61.7
	Sangat Setuju	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (38.3%), setuju sebanyak 10 orang (21.3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (23.4%) dan sebanyak 8 orang (17.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (38.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

**Tabel 4.22**  
**Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.**  
**Pernyataan Z.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.9	14.9	14.9
	Ragu-Ragu	8	17.0	17.0	31.9
	Setuju	4	8.5	8.5	40.4
	Sangat Setuju	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (59.6%), setuju sebanyak 4 orang (8.5%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (17.0%) dan sebanyak 7 orang (14.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (59.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

**c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

**Tabel 4.23**  
**Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	12.8	12.8	12.8
Ragu-Ragu	25	53.2	53.2	66.0
Setuju	13	27.7	27.7	93.6
Sangat Setuju	3	6.4	6.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.4%), setuju sebanyak 13 orang (27.7%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (53.2%) dan sebanyak 6 orang (12.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (53.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

**Tabel 4.24**  
**Saya adalah orang yang teliti.**  
**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	14.9	14.9	14.9
Ragu-Ragu	15	31.9	31.9	46.8
Setuju	22	46.8	46.8	93.6
Sangat Setuju	3	6.4	6.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.4%), setuju sebanyak 22 orang (46.8%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (31.9%) dan sebanyak 7 orang (14.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (46.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang teliti.

**Tabel 4.25**  
**Saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.5	8.5	8.5
Ragu-Ragu	23	48.9	48.9	57.4
Setuju	19	40.4	40.4	97.9
Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.1%), setuju sebanyak 19 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (48.9%) dan sebanyak 4 orang (8.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.26 Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
Ragu-Ragu	15	31.9	31.9	63.8
Setuju	15	31.9	31.9	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 15 orang (31.9%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (31.9%) dan sebanyak 15 orang (31.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju, ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 15 orang (31.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju, ragu-ragu dan tidak setuju bahwa saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.

**Tabel 4.27**  
**Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.**  
**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	14.9	14.9	14.9
Ragu-Ragu	14	29.8	29.8	44.7
Setuju	20	42.6	42.6	87.2
Sangat Setuju	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12.8%), setuju sebanyak 20 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (29.8%) dan sebanyak 7 orang (14.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

**Tabel 4.28**  
**Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.**  
**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	27.7	27.7	27.7
	Ragu-Ragu	23	48.9	48.9	76.6
	Setuju	11	23.4	23.4	100.0
Total		47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (23.4%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (48.9%) dan sebanyak 13 orang (27.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

**Tabel 4.29**  
**Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.**  
**Pernyataan Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	27.7	27.7	27.7
	Ragu-Ragu	25	53.2	53.2	80.9
	Setuju	9	19.1	19.1	100.0
Total		47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (19.1%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (53.2%) dan sebanyak 13 orang (27.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (53.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.

**Tabel 4.30**  
**Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan**  
**perkerjaan.**  
**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	14.9	14.9	14.9
Ragu-Ragu	15	31.9	31.9	46.8
Setuju	23	48.9	48.9	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 23 orang (48.9%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (31.9%) dan sebanyak 7 orang (14.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan perkerjaan.

**Tabel 4.31**  
**Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu**  
**keharusan dalam bekerja.**  
**Pernyataan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	14.9	14.9	14.9
Ragu-Ragu	20	42.6	42.6	57.4
Setuju	16	34.0	34.0	91.5
Sangat Setuju	4	8.5	8.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.5%), setuju sebanyak 16 orang (34.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (42.6%) dan sebanyak 7 orang (14.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2016), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas (X) Keselamatan Kerja Dan Kesehatan 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.1	25.7234	24.074	.338	.814
Pernyataan X.2	26.0426	22.998	.438	.804
Pernyataan X.3	25.8298	21.840	.626	.783
Pernyataan X.4	26.0213	21.891	.504	.796
Pernyataan X.5	26.2128	19.215	.585	.789
Pernyataan X.6	26.1277	23.418	.371	.812
Pernyataan X.7	26.2766	21.117	.651	.778
Pernyataan X.8	25.8298	21.840	.626	.783
Pernyataan X.9	26.1489	22.825	.514	.796

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 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 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel keselamatan kerja dan kesehatan

kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.33**  
**Uji Validitas (Z) 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 Z.1	30.8085	43.506	<b>.686</b>	.831
Pernyataan Z.2	31.1702	44.405	<b>.401</b>	.857
Pernyataan Z.3	30.9362	43.757	<b>.635</b>	.834
Pernyataan Z.4	31.1915	40.419	<b>.625</b>	.833
Pernyataan Z.5	30.8085	43.158	<b>.563</b>	.840
Pernyataan Z.6	32.0000	40.783	<b>.538</b>	.845
Pernyataan Z.7	30.8936	43.010	<b>.665</b>	.831
Pernyataan Z.8	31.1702	42.275	<b>.650</b>	.831
Pernyataan Z.9	30.8511	43.564	<b>.531</b>	.843

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 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 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.34**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**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	26.0851	24.123	<b>.556</b>	.900
Pernyataan Y.2	25.9149	21.993	<b>.804</b>	.881
Pernyataan Y.3	26.0000	23.957	<b>.686</b>	.892
Pernyataan Y.4	26.2766	22.335	<b>.676</b>	.892
Pernyataan Y.5	25.8298	21.753	<b>.753</b>	.885
Pernyataan Y.6	26.4043	24.507	<b>.547</b>	.900
Pernyataan Y.7	26.4468	24.122	<b>.644</b>	.894
Pernyataan Y.8	25.9362	22.148	<b>.815</b>	.881
Pernyataan Y.9	26.0000	23.304	<b>.602</b>	.897

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 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 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan 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.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.35**  
**Uji Reliabilitas (X) Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	9

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,814 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.36**  
**Uji Reliabilitas (Z) Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,854 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.37**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	9

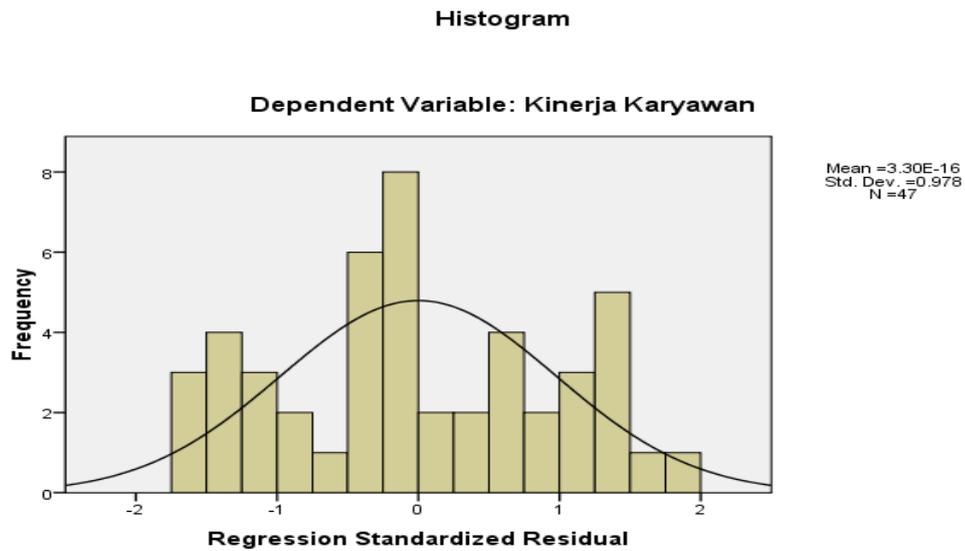
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,903 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. 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.

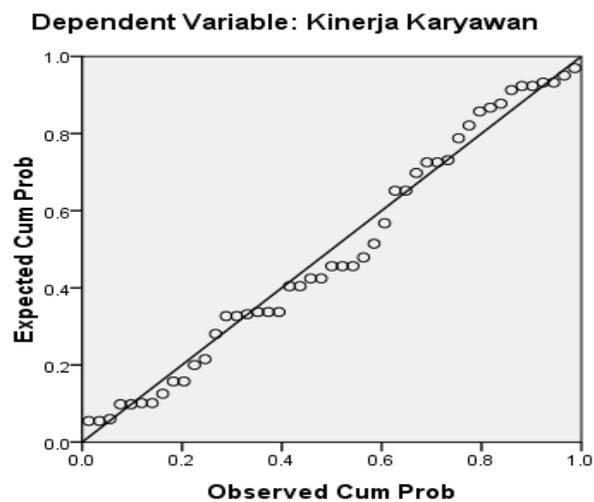


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

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

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data 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 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.38**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72288401
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.671
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.758</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,758 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,758 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

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  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

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

**Tabel 4.39**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.256	2.436		1.337	.188		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.368	.100	.358	3.690	.001	.619	1.616
	Kepuasan Kerja	.438	.072	.594	6.124	.000	.619	1.616

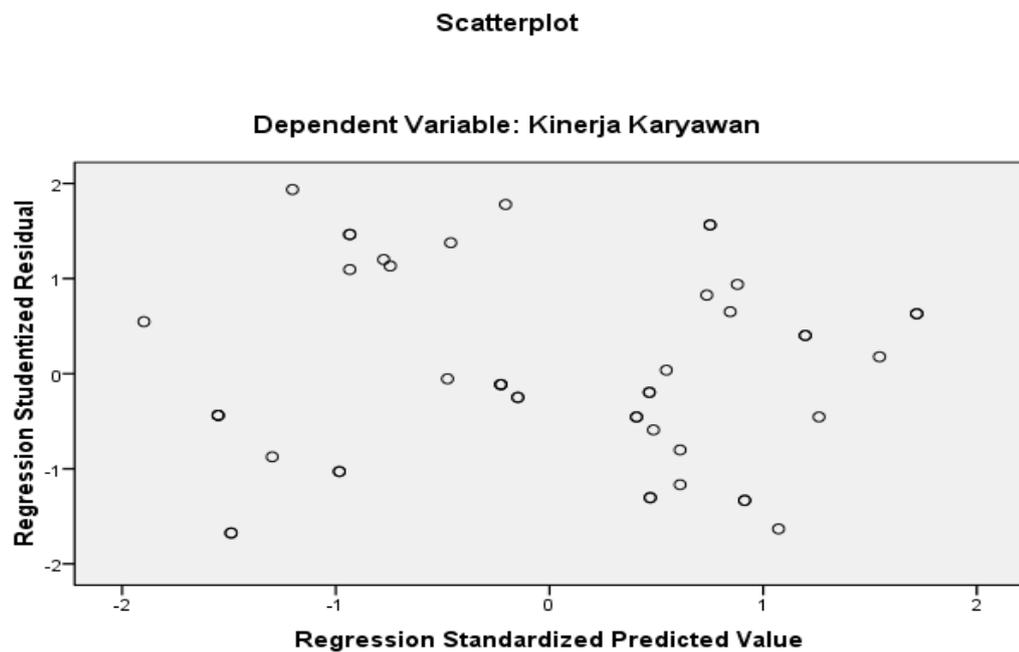
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah keselamatan dan kesehatan kerja  $1,616 < 10$  dan kepuasan kerja  $1,616 < 10$ , serta nilai *Tolerance* keselamatan dan kesehatan kerja  $0,619 > 0,10$  dan kepuasan kerja  $0,619 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**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.

## **7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)**

### **a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

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.

**Tabel 4.40**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	989.803	2	494.901	<b>63.849</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	341.048	44	7.751		
	Total	1330.851	46			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 63,849 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,21 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 keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_a$  atau hipotesis diterima.

#### **b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.41**  
**Uji Parsial Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.796	4.858		2.017	.050		
	<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	.860	.163	.617	<b>5.264</b>	<b>.000</b>	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 5,264 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,264 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.42**  
**Uji Parsial Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.256	2.436		1.337	.188	
	<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	.368	.100	.358	<b>3.690</b>	<b>.001</b>	.619 1.616
	<b>Kepuasan Kerja</b>	.438	.072	.594	<b>6.124</b>	<b>.000</b>	.619 1.616

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,690 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $t_{hitung} 3,690 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 6,124 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 dan signifikan sebesar

0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,124 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

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

**Tabel 4.43 Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.744	.732	2.78408

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.43 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,732 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 73,2\% = 26,8\%$  dijelaskan

oleh faktor lain, seperti pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## 8. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan.

**Tabel 4.44 Analisis Jalur Persamaan I**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.796	4.858		2.017	.050		
	<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	.860	.163	<b>.617</b>	5.264	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, nilai *standardized beta* untuk keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,617 dan signifikan pada 0,000 yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,617 merupakan nilai *path* atau jalur  $P_1$ .

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,617 X + \epsilon_1$$

**Tabel 4.45 Analisis Jalur Persamaan II**  
Coefficients<sup>a</sup>

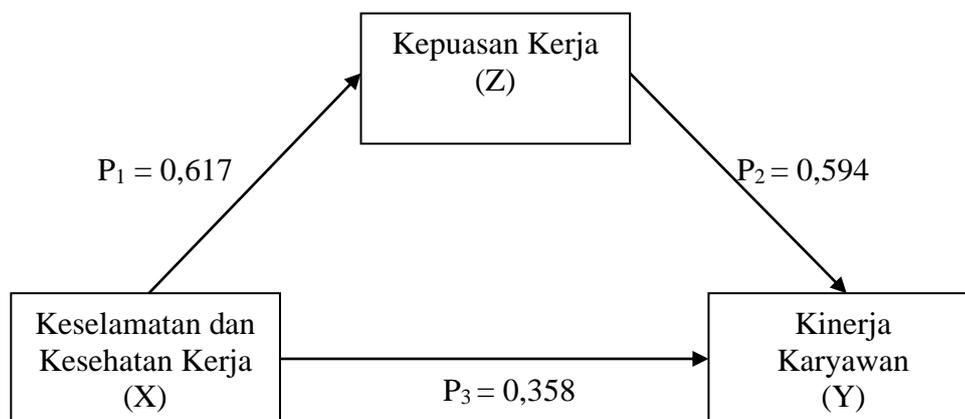
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.256	2.436		1.337	.188		
	<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	.368	.100	<b>.358</b>	3.690	.001	.619	1.616
	<b>Kepuasan Kerja</b>	.438	.072	<b>.594</b>	6.124	.000	.619	1.616

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, nilai *standardized beta* untuk keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,358 dan signifikan pada 0,001 yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,358 merupakan nilai *path* atau jalur P<sub>3</sub>. Nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,594 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,594 merupakan nilai *path* atau jalur P<sub>2</sub>.

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,358 X + 0,594 Z + \epsilon_2$$



**Gambar 4.5 Analisis Jalur**

## 9. Uji Mediasi

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,358, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,617 \times 0,594 = 0,366$  atau total pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja ke kinerja karyawan  $= 0,358 + (0,617 \times 0,594) = 0,724$ . Oleh karena nilai  $(P_3 < P_1 \times P_2)$  maka kepuasan kerja diri berfungsi sebagai variabel *intervening*.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 5,264 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , dimana insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting kontribusinya berkaitan dengan kepuasan bagi karyawan dan perusahaan. Semakin tinggi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan berupa keselamatan kerja dan diberikannya fasilitas kesehatan kerja berupa adanya pelayanan kesehatan secara berkala dan fasilitas-fasilitas kesehatan yang memadai akan dapat menimbulkan perasaan aman dalam bekerja. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa pemberian keamanan dan fasilitas kesehatan yang memadai dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan". Menurut Hasibuan (2014:65), "indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan serta mesin dan peralatan".

### **2. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,690 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , dimana insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 6,124 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , dimana kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa karyawan yang merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan kinerjanya sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Individu sebagai karyawan memerlukan perhatian yang baik dalam kerjanya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana  $t_{hitung} 5,264 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana  $t_{hitung} 3,690 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ .
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana  $t_{hitung} 6,124 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana  $F_{hitung} 63,849 > F_{tabel}$  sebesar 3,21 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja pada PT. Unilever Indonesia Medan, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,358, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,617 \times 0,594 =$

0,366 atau total pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja ke kinerja karyawan =  $0,358 + (0,617 \times 0,594) = 0,724$ . Oleh karena nilai ( $P_3 < P_1 \times P_2$ ) maka kepuasan kerja diri berfungsi sebagai variabel *intervening*.

## B. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada perusahaan untuk melengkapi dan memastikan perlengkapan yang digunakan karyawan dalam bekerja untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disarankan juga pada perusahaan agar memperhatikan karyawan yang tidak memahami proses produksi dalam hal menggunakan alat-alat berat maupun ringan. Dengan solusi sosialisasi penggunaan alat-alat berat maupun ringan yang digunakan perusahaan dalam proses produksi.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan pemahaman tentang efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang belum memiliki tingkat keragaman, keterampilan dalam bekerja dengan solusi pelatihan dan sosialisasi keterampilan dalam bekerja
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja, *punishment* dan *reward*.

4. Disarankan agar pimpinan PT. Unilever Indonesia Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan dalam berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Unilever Indonesia Medan lebih memperhatikan karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Unilever Indonesia Medan harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi PT. Unilever Indonesia Medan, sehingga kedepan kinerja karyawan dapat meningkat.
5. Disarankan agar pimpinan PT. Unilever Indonesia Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Unilever Indonesia Medan lebih memperhatikan karyawan agar bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Unilever Indonesia Medan harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **BUKU:**

- Dharma, Surya, (2015). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gibson.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, (2015), *Manajemen*. Edisi Kedua, Penerbit : Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2014). *Perilaku Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Rusiadi, et al 2014, *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

### **JURNAL:**

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Elphiana. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, Charles Wahyu. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan*.
- Kurniawan, Indra. (2013). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)*.
- Makori, Ezekiel M. (2012). *Influence of occupational health and safety programmers on performance of manufacturing firms in Western Province, Kenya*.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mardiana, Ria. (2012). *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*.
- Mwangi, Jane Waithira. (2017). *Influence Of Occupational Health And Safety On Employees' Performance In The Flower Industry In Kenya: A Case Study Of Penta Flowers Limited, Thika Sub-County*.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.

Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.

Sisna, Angkasa Duta. (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)*.

Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.