

**ANALISIS *STRUCTURAL EQUATION MODELLING (SEM)*  
BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA, KESEHATAN  
DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP  
KEPUASAN DAN LOYALITAS  
PEGAWAI RSU BIDADARI BINJAI**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Program Studi Magister Manajemen**



**HAPIRBIN HARAHAH  
NPM : 1815300014**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**202020**

## ABSTRAK

Penulisan tesis ini bertujuan untuk menjelaskan analisis data dengan metode *struktur equation modeling* yang selanjutnya digunakan sebagai metode analisis data untuk mengukur kepuasan kerja dan loyalitas pegawai di RSUD Bidadari.

Dalam penelitian ini *struktur equation modeling* digunakan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja digunakan untuk menggunakan model terbaik kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah asosiatif kuantitatif yang didukung dengan *struktur equation modeling*. Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada pekerja pegawai di RSUD Bidadari, untuk menganalisis data tersebut digunakan metode SEM dengan bantuan software AMOS 22. Analisis mempunyai mempunyai tujuh tahapan yaitu, pengembangan model teoritis, pengembangan diagram jalur, konversi diagram estimasi, memilih matriks input dan jenis estimasi, mengidentifikasi model, menilai kriteria *goodness of fit*, menginterpretasikan hasil. Berdasarkan hasil terdapat pengaruh signifikan Beban kerja terhadap kepuasan kerja pada setiap karyawan di RSUD Bidadari, terdapat pengaruh signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada setiap karyawan di RSUD Bidadari, terdapat pengaruh tidak signifikan kelelahan kerja terhadap loyalitas pegawai pada setiap karyawan di RSUD Bidadari.

Kata Kunci : Beban kerja, kelelahan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

## ABSTRACT

*Writing this thesis aims to explain data analysis using the equation modeling structure method which is then used as a data analysis method to measure job satisfaction and employee loyalty at Bidadari Hospital.*

*In this study, structural equation modeling is used to analyze the relationship between workload, work fatigue, work health and safety, job satisfaction is used to use the best model of job satisfaction and employee loyalty. The method used in collecting data is quantitative associative supported by structural equation modeling. Data was collected by distributing questionnaires to employees at Bidadari Hospital, to analyze the data used the SEM method with the help of AMOS 22 software. The analysis has seven stages, namely, development of theoretical models, development of path diagrams, conversion of estimation diagrams, selecting input matrices and types. estimating, identifying models, assessing the goodness of fit criteria, interpreting the results. Based on the results, there is a significant effect of workload on job satisfaction for every employee at Bidadari Hospital, there is a significant effect on work health and safety on job satisfaction for every employee at Bidadari Hospital, there is no significant effect on job fatigue on employee loyalty in every employee at RSU Bidadari.*

*Keywords: Workload, work fatigue, occupational health and safety, job satisfaction and employee loyalty.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Keaslian Penelitian.....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. Beban Kerja.....	13
a. Pengertian Beban Kerja.....	13
b. Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	14
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Beban Kerja .....	15
d. Pengukuran Beban Kerja.....	16
e. Manfaat Pengukuran Beban Kerja .....	17
2. Kelelahan Kerja.....	18
a. Pengertian Kelelahan Kerja.....	18
b. Jenis Kelelahan Kerja.....	20
c. Faktor-Faktor Menyebabkan Kelelahan Kerja.....	22
d. Dimensi dan Indikator Kelelahan Kerja.....	24
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	26
a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	26
b. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	29
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	31
d. Dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	34
4. Kepuasan Kerja .....	35
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	35
b. Teori Kepuasan Kerja.....	36
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	38
d. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	41

5. Loyalitas Pegawai .....	42
a. Pengertian Loyalitas Pegawai .....	42
b. Indikator Loyalitas Pegawai .....	45
c. Aspek-Aspek Loyalitas .....	48
B. Penelitian Sebelumnya .....	50
C. Kerangka Konseptual .....	60
D. Hipotesis.....	61
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	62
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	62
C. Defenisi Operasioanal .....	63
D. Populasi dan Sampel .....	66
E. Tehnik Pengumpulan Data .....	67
F. Model Analisis Data .....	67
1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	67
2. Analisis SEM.....	69
a. Asumsi dan Persyaratan Menggunakan SEM .....	71
b. Efek Dekomposisi .....	72
3. Estimasi Model.....	76
4. Uji Kecocokan Model .....	77
a. Ukuran Kecocokan Model.....	77
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>78</b>
A. Kararakteristik Responden.....	78
1. Kararakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
2. Kararakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan..	79
3. Kararakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	79
B. Tabulasi Jawaban Responden.....	80
1. Tabulasi Beban Kerja .....	80
2. Tabulasi Kelelahan Kerja .....	81
3. Tabulasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	82
4. Tabulasi Kepuasan Kerja.....	84
5. Tabulasi Loyalitas Pegawai.....	85
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	87
1. Hasil Uji Validitas .....	87
a. Beban Kerja.....	88
b. Kelelahan Kerja.....	88
c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	89
d. Kepuasan Kerja .....	89
e. Loyalitas Pegawai .....	90

2.	Hasil Uji Reliabilitas .....	90
a.	Beban Kerja.....	91
b.	Kelelahan Kerja.....	92
c.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	92
d.	Kepuasan Kerja .....	93
e.	Loyalitas Pegawai .....	93
D.	Analisis Struktural Equation Modeling (SEM).....	94
1.	Model Bersifat Aditif .....	95
2.	Evaluasi Pemenuhan Asumsi Normalitas Data Evaluasi Outliers .....	95
3.	Confirmatory Faktor Analisis.....	103
a.	CFA Variable Beban Kerja .....	104
b.	CFA Variable Kelelahan Kerja .....	105
c.	CFA Variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	106
d.	CFA Variable Kepuasan Kerja .....	107
e.	CFA Variable Loyalitas Pegawai .....	108
4.	Pengujian Kesesuaian Model (Goodness of Fit Model).....	108
1.	Ukuran Kecocokan Model (absolute fit measures).....	111
a.	Uji Kecocokan Chi-Square.....	111
b.	Goodness Of-Fit Index (GFI) .....	112
c.	Root Mean Square Error Of Approximation.....	112
d.	Non-Centrality Parameter(NCP) .....	112
2.	Ukuran Kecocokan Incremental.....	113
a.	Adjusted Goodness-Of-Fit Index (AGFI) .....	113
b.	Normed Fit Index (NFI) .....	113
c.	Incremental Fit Index (IFI).....	113
d.	Relative Fit Index (RFI) .....	114
3.	Ukuran Kecocokan Parsimon .....	114
a.	Parsimonious Normed Fit Index (PNFI) .....	114
b.	Parsimonious Goodness Of-Fit Index (PGOI) .....	114
c.	Akaike Information Criterion (AIC) .....	114
d.	Consistent Akaike Information Criteria (CAIC) .....	115
5.	Uji Kesahian Konvergen dan Uji Kausilitas .....	115
6.	Efek Langsung Efek Tidak Langsung dan Efek Total .....	118
E.	Pembahasan .....	127
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>131</b>
A.	Kesimpulan .....	131
B.	Saran .....	132

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual SEM ..... 60
Gambar 4.1	Uji AMOS 22 Analisis CFA Beban Kerja ..... 104
Gambar 4.2	Uji AMOS 22 Analisis CFA Kelelahan Kerja ..... 105
Gambar 4.3	Uji AMOS 22 Analisis CFA Kesehatan dan Keselamatan Kerja..... 106
Gambar 4.4	Uji AMOS 22 Analisis CFA Kepuasan Kerja..... 107
Gambar 4.5	Uji AMOS 22 Analisis CFA Loyalitas Pegawai ..... 108
Gambar 4.6	Kerangka Output Amos..... 109
Gambar 4.7	Dirrect Effect Beban Kerja..... 119
Gambar 4.8	Dirrect Effect Kelelahan Kerja..... 119
Gambar 4.9	Dirrect Effect Kesehatan dan Keselamatan Kerja..... 120
Gambar 4.10	Dirrect Effect Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai ..... 120
Gambar 4.11	Indirrect Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai ..... 139
Gambar 4.12	Total Effect Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai ..... 140

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan. Dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja pegawai yang baik. Dengan baiknya kinerja pegawai, pegawai akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga pegawai tersebut bisa loyal terhadap tempat kerjanya.

Menurut Wicaksono (2011), loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap pegawai.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap perusahaan yaitu kepuasan kerja Malayu S.P Hasibuan ( 2012 : 193 ) menyatakan bahwa : "Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka" Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut

Selain itu juga perlu memperhatikan aspek beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Menurut Suci (2010), beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh pegawai harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Dengan seimbang beban kerja dan kemampuan pegawai juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada pegawai.

Faktor lain yang dapat menjadikan pegawai loyal terhadap perusahaan yaitu kelelahan kerja. Menurut Mc Farland (2011), kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja merupakan kejadian in-efisiensi terhadap kapasitas kerja, dengan kata lain pekerja tidak mampu lagi menerima beban, karena telah melebihi kemampuan dan

keterbatasan manusia. Perasaan kelelahan pada umumnya muncul lebih dini ketika pekerjaan dilakukan secara monoton atau berulang-ulang. Sehingga dalam hal ini perlu adanya perhatian dalam melihat kapasitas para pegawainya dengan memanfaatkan perhatian pada kondisi pegawai dalam bekerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja menurut Widodo (2015:234), adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Sedar mayanti (2011: 120), “Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.” Seorang pegawai yang bekerja menggunakan material tertentu maka memungkinkan adanya suatu reaksi terhadap kesehatannya.

RSU Bidadari merupakan salah satu Rumah Sakit swasta yang ada di Kota Binjai, Rumah Sakit Bidadari mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas serta menampung pelayanan rujukan dari puskesmas. Dalam hal ini penting adanya pegawai yang bekerja dengan memiliki loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya terdapat penurunan loyalitas pegawai dari tahun ke tahun. Hal itu dikarenakan pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan cenderung tidak mau untuk bertahan dalam organisasi.

**Tabel 1.1. Jumlah pegawai yang keluar 2016-2019**

Tahun	Jumlah
2016	20 pegawai
2017	20 pegawai
2018	17 pegawai
2019	34 pegawai

Sumber Data RSU Bidadari Binjai

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat pada Tahun 2016 terdapat 20 pegawai yang keluar dari pekerjaan, menurun di tahun 2018 dan kembali meningkat sebanyak 34 pegawai yang keluar pada Tahun 2019. Keluarnya pegawai dari pekerjaan di sebabkan oleh banyak hal diantaranya ketidakpuasan dalam bekerja. Dan terdapat beberapa pegawai yang keluar dengan alasan ingin mencari pengalaman kerja di tempat yang baru karena tidak puas dengan gaji yang didapatkan serta menganggap bahwa pendapatan yang diterima selama bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu ketidakpuasan ini juga masih dirasakan oleh pegawai yang aktif bekerja saat ini. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

**Tabel 1.2. Data absensi pegawai RSU Bidadari juli-september (2019)**

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa keterangan	Jumlah
Juli	8	7	3	7	25
Agustus	9	9	4	4	26
September	10	11	5	8	36

Sumber Data RSU Bidadari Binjai

Dari data absen diatas dapat dilihat tingkat kehadiran pegawai selama tiga bulan terakhir tidak stabil bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi. Ketidakhadiran merupakan sesuatu yang sangat penting dan mahal karena dengan adanya ketidakhadiran menjadikan pekerjaan menjadi terbenggalai. Ketidakhadiran merupakan suatu sikap yang menunjukkan bahwa terdapat suatu masalah dalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai tidak mau bekerja dan cenderung sering tidak masuk kerja. Dalam hal ini pegawai merasakan adanya imbal jasa yang tidak sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan. Serta *Reward* yang dianggap tidak memenuhi standar.

Beban kerja juga menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat kepuasan pegawai. Beban kerja yang dianggap terlalu berat dimana para pegawai harus bekerja dengan melayani para pasien RSUD Bidadari yang begitu meningkat mengingat bahwa RSUD Bidadari merupakan instalasi yang bekerja sama dengan BPJS sehingga memiliki pasien yang begitu banyak. Dalam hal ini pelayanan yang harus diberikan oleh para anggota RSUD Bidadari menjadi hal utama yang sangat diperhatikan oleh keluarga pasien. Sedangkan para perawat, dokter dan pegawai lainnya masih merasakan adanya beban kerja yang semakin meningkat seperti harus menyelesaikan tugas tepat waktu dalam menyelesaikan berkas pasien dengan memberikan peringatan untuk melengkapi berkas administrasi BPJS ke setiap ruangan.

**Tabel 1.3. Hasil observasi beban kerja**

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Jumlah Responden
Pekerjaan harus selesai tepat waktu	40	5	4	1	-	50
Pekerjaan diluar kemampuan	20	10	3	10	5	50
Pekerjaan yang diemban diluar tanggung jawab	20	8	2	7	1	50
Adanya tuntutan untuk mengidentifikasi setiap masalah yang ada	25	18	3	2	-	50

Sumber : Hasil observasi penulis 2019

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis rata-rata total jawaban tertinggi pegawai menjawab pada kategori sangat setuju dengan setiap butir pernyataan yang berikan. Beban kerja yang begitu meningkat membuat kepuasan kerja pegawai menjadi menurun. Beban kerja tersebut tidak diimbangi dengan pendapatan yang didapatkan oleh para pegawai. Pegawai masih merasakan minimnya gaji yang diberikan mengingat bahwa beban kerja yang emban sangat tinggi.

Dalam hal ini kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai cukup tinggi mengingat bahwa setiap pegawai memiliki jatah sift baik pada bagian bidan, perawat, dokter maupun bidang lainnya. Tugas dan tanggung jawab juga semakin beragam para pegawai dituntut untuk tetap melayani pasien dengan optimal dimana para pasien tetap harus bersikap prima saat berhadapan dengan pasien. Hal ini menjadi kelelahan tersendiri pagi para pegawai

**Tabel 1.4. Data prasurvey kelelahan kerja**

Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Jumlah
Saya merasakan kondisi fisik yang semakin menurun	35	13	3	2	1	50
Saya merasa lelah saat bekerja	37	5	2	3	2	50
Saya kurang berkonsentrasi saat kerja di sift malam	22	17	1	1	-	50
Saya sering merasakan ketegangan fisik	35	10	2	2	-	50

Sumber : Hasil observasi penulis 2019

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merasakan kelelahan dalam bekerja khususnya pada pernyataan sering merasakan ketegangan fisik. Kelelahan subjektif yang dirasakan umumnya adalah lelah diseluruh badan, kaki terasa berat, mengantuk, sakit di kepala, kaku di bagian bahu. Pegawai juga sering ngantuk. Ini merupakan kondisi yang wajar dikarenakan adanya pembagaian sift berkerja. Namun perlu adanya tindakan dari Rumah Sakit untuk mengawasi para pegawainya dalam penanganan kelelahan pegawai dalam bekerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja juga memiliki peran penting, dimana RSUD Bidadari merupakan jasa yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Setiap pegawai di tuntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dengan tidak membeda-bedakan setiap pasien yang ada. Para pegawai seperti dokter, bidan dan perawat adalah pegawai yang berhubungan langsung dengan

para pasien. Kesehatan dan keselamatan kerja masih perlu ditingkatkan kembali seperti dalam penggunaan masker, sarung tangan serta lingkungan kerja yang harus mendukung. Namun dalam hal ini masih terdapat keluhan dari setiap pegawai bahwa alat keselamatan yang diberikan masih kurang mendukung. Pasien tidak sepenuhnya jujur saat datang kerumah sakit mengenai penyakit yang sudah lama ada pada dirinya. Sehingga mengganggu keselamatan para anggota rumah sakit saat melayani para pasien.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi mengenai pengaruh beban kerja, kelelahan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dan loyalitas pegawai di RSUD Bidadari Binjai.

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

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya penurunan loyalitas pegawai untuk bekerja dengan banyaknya pegawai yang keluar setiap tahunnya dan disebabkan oleh beban kerja, kelelahan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja yang akhirnya membuat pegawai merasa tidak puas dan tidak ingin bekerja dalam waktu panjang.
2. Adanya penurunan kepuasan kerja yang disebabkan oleh beban kerja, kelelahan kerja dan kesehatan, keselamatan kerja yang akhirnya membuat pegawai tidak ingin bekerja dengan optimal.

3. Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dianggap cukup berat dan tidak sesuai dengan pendapatan yang diberikan.
4. Pegawai merasakan kelelahan dalam bekerja terkait dengan tugas yang semakin meningkat.
5. Kesehatan dan keselamatan kerja yang masih perlu diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penulis membatasi masalah agar tetap terfokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel beban kerja, kelelahan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dan loyalitas pegawai RSUD Bidadari Binjai.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai ?
3. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai ?
4. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai ?
5. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai ?

6. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai ?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai.
- f. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai.
- g. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai.
- h. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan pada RSUD Bidadari Binjai.

- i. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai.
- j. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan (K3) terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi RSUD Bidadari Binjai untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan dan loyalitas pegawai pada masa yang akan datang.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan dan loyalitas pegawai RSUD Bidadari Binjai

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

## **F. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kahfiardi Fajri, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi pada pegawai PT Brantas Abipraya (Persero) dalam proyek pembangunan wisma atlet kemayoran)” Sedangkan penelitian ini berjudul pengaruh beban kerja, kelelahan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kepuasan dan loyalitas pegawai RSUD Bidadari Binjai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. **Variabel penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan 2 variabel terikat yaitu kepuasan dan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu beban kerja, kelelahan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) serta 2 variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.
2. **Jumlah observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 65 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 205 sampel.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017. Sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu di PT Brantas Abipraya (Persero) sedangkan penelitian ini dilakukan di RSUD Bidadari Binjai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Beban Kerja**

###### **a. Pengertian Beban Kerja**

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania, 2010). Sedangkan menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Menurut Irwandy (2006), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut KEPMENPAN no.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara *volume* kerja dan norma waktu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan,

melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Marizki, 2014).

#### **b. Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Menurut Munandar (2001:381), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

##### 1) Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai. Seperti :

- a) Kondisi kesehatan fisik
- b) Kondisi mental pegawai
- c) Kondisi psikologi pegawai

## 2) Tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti :

- a) Beban kerja yang harus diselesaikan pada waktu tertentu
- b) Beban kerja berlebihan untuk diselesaikan oleh pegawai yang tidak mampu melaksanakan suatu tugas
- c) Beban kerja yang berlebihan diluar tanggung jawab yang seharusnya

## 3) Waktu

Adalah seluruh rangkaian yang telah berlalu, sekarang, dan yang akan datang. ( M.Quraish Shihab : 2010)

## 4) Tekanan

Menurut para ahli, tekanan adalah sebuah suara keras yang meyakinkan dengan kalimat lain yang menjadi bentuk keyakinannya.

## 5) Mental

Mental merupakan orang yang terus menerus tumbuh, berkembang dan matang dalam hidupnya, menerima tanggung jawab, menemukan penyesuaian dalam berpartisipasi memelihara aturan sosial dan tindakan dalam budayanya ( Notosoedirjo, 2007)

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stressor.

## 2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **d. Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran Kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Muskamal,

2010). Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

- 1) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- 2) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
- 3) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

#### **e. Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah

tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja lebih efektif. Menurut Muskamal (2010), dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

- 1) Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
- 5) Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
- 7) Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
- 8) Program promosi pegawai
- 9) *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat
- 10) Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia

## **2. Kelelahan Kerja**

### **a. Pengertian kelelahan kerja**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian kelelahan yaitu perih (keadaan) lelah, kepenatan, kepayahan. Lelah pada setiap orang akan memiliki arti tersendiri dan tentu saja subyektif sifatnya. Lelah pada umumnya diartikan dengan menurunnya efisiensi dan berkurangnya ketahanan dalam bekerja. Kadangkala istilah ini digunakan untuk menunjukkan rasa payah dan

letih yang menunjukkan menurunnya *output* dan menunjuk pada kondisi fisiologis kelelahan sebagai akibat dari aktifitas yang terusmenerus. Dalam arti psikologis kelelahan adalah keadaan mental dengan ciri-ciri menurunnya motivasi, menurunnya kecermatan, dan kecepatan pemecahan persoalan dan kesemuanya ini berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur, 1994).

Menurut Cameron kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. (Ambar, 2006) Kelelahan kerja (*job bournout*) adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia. lainnya seperti perawat kesehatan, transportasi, kepolisian, dan sebagainya. Schuler (2011). Menurut Mc Farland (2011), kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

(Hotmatua, 2006).Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus. (Anastesi, 1993). Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan / ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000)

## **b. Jenis Kelelahan Kerja**

Kelelahan kerja berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur, 1996). Kelelahan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu:

1) Berdasarkan proses dalam otot Terdapat dua jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum (AM Sugeng Budiono, 2003) :

a) Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*)

Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal yang kurang menguntungkan seperti: melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Gejala Kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar atau external signs (AM Sugeng Budiono, 2003) Sampai saat ini masih berlaku dua teori tentang kelelahan otot yaitu teori kimia dan teori saraf pusat terjadinya kelelahan. Pada teori kimia secara umum menjelaskan bahwa terjadinya kelelahan adalah akibat berkurangnya cadangan energi dan meningkatnya sisa metabolisme sebagai penyebab hilangnya efisiensi otot. Sedangkan perubahan arus listrik pada otot dan saraf adalah penyebab sekunder.

Sedangkan pada teori saraf pusat menjelaskan bahwa perubahan kimia hanya merupakan penunjang proses. Perubahan kimia yang terjadi mengakibatkan dihantarkannya rangsangan saraf melalui saraf sensoris ke otak yang disadari sebagai kelelahan otot. Rangsangan aferen ini menghambat pusat-pusat otak dalam mengendalikan gerakan sehingga frekuensi potensial kegiatan pada sel saraf menjadi berkurang. Berkurangnya frekuensi tersebut akan menurunkan kekuatan dan kecepatan kontraksi otot dan gerakan atas perintah kemauan menjadi lambat. Dengan demikian semakin lambat gerakan seseorang akan menunjukkan semakin lelah kondisi otot seseorang (Tarwaka, 2004).

b) Kelelahan Umum (*General Fatigue*)

Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa “ngantuk” (AM Sugeng Budiono, 2003). Kelelahan umum biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan dirumah, sebab- sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, 2004).

6) Berdasar penyebab kelelahan

Menurut Kalimo dibedakan atas kelelahan fisiologis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan (fisik) ditempat kerja, antara lain: kebisingan, suhu dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflikkonflikmental), monoton pekerjaan, bekerja karena

terpaksa, pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk (Ambar, 2006). Menurut Phoon disebabkan oleh kelelahan fisik yaitu kelelahan karena kerja fisik, kerja patologis ditandai dengan menurunnya kerja, rasa lelah dan ada hubungannya dengan faktor psikososial.(Ambar, 2006)

7) Berdasarkan waktu terjadinya

Kelelahan akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan. Kelelahan kronis, menurut Grandjean dan Kogi (1972) terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari, berkepanjangan dan bahkan kadang-kadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan.

**c. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kelelahan Kerja**

Timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab yang mendatangkan ketegangan (stress) yang dialami oleh tubuh manusia (Wignjosoebroto,2000). Green (1992) dan Suma'mur (1994) dari proceeding mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal antara lain : faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

Menurut Grandjean (1988). Faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan: sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembeban fisik dan mental. Lingkungan kerja misalnya kebisingan,

pencapaian & cuaca kerja. Faktor psikologis misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun, status kesehatan dan status gizi. Menurut Siswanto yang dikutip dari Ambar (2006), faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a) Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak serasi dengan pekerjaan.
- b) Faktor Psikologis, misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun.
- c) Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja.
- d) Status kesehatan (penyakit) dan status gizi.
- e) Monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan)

Menurut Suma'mur (1989) terdapat lima kelompok sebab kelelahan yaitu:

- 1) Keadaan monoton
- 2) Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
- 3) Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.
- 4) Keadaan kejiwaan seperti tanggungjawab, kekhawatiran atau konflik.
- 5) Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan terjadinya kelelahan. (Grandjean, 1988): Kelelahan merupakan hasil dari berbagai ketegangan yang dialami oleh tubuh manusia sehari-hari. Untuk mempertahankan kesehatan dan efisiensi, banyaknya istirahat dan pemulihan harus seimbang dengan tingginya ketegangan kerja. Penyebaran terjadi terutama selama waktu tidur malam, tetapi periode

istirahat dan waktu berhenti kerja juga dapat memberikan penyegaran. Menurut Setyawati (1994), faktor individu seperti umur juga dapat berpengaruh terhadap waktu reaksi dan perasaan lelah tenaga kerja. Pada umur yang lebih tua terjadi penurunan kekuatan otot, tetapi keadaan ini diimbangi dengan stabilitas emosi yang lebih baik dibanding tenaga kerja yang berumur muda yang dapat berakibat positif dalam melakukan pekerjaan.

#### **d. Dimensi dan indikator kelelahan kerja**

##### 1) Umur

Beberapa kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi menurun setelah berumur 40 tahun. Semakin tua seseorang tingkat kesegaran jasmaninya semakin berkurang karena kondisi fisik menurun sehingga menyebabkan lebih cepat terjadi kelelahan dibandingkan tenaga kerja yang lebih mudah.

##### 2) Pekerjaan

Pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini harus ada keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, mungkin di antara pekerjaan ada yang cocok untuk beban fisik, mental atau sosial.

##### 3) Stres

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi

tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari dalam diri seseorang. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya. Bila stres terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai akan mulai kehilangan kemampuannya untuk mengendalikannya dan menjadi tidak mampu mengambil keputusan. Akibatnya adalah prestasi kerja menjadi nol, dan pegawai mengalami gangguan, menjadi sakit dan tidak kuat lagi bekerja (mengalami kelelahan kerja).

#### 4) Lama Kerja

Lama kerja sehari dianggap ideal 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan biasanya tidak disertai efisiensi yang tinggi bahkan biasanya terjadi penurunan produktivitas.

#### 5) Status Kesehatan

Menurut Mu'rifah (2007:14) adalah segala usaha dan tindakan seorang untuk menjaga, memelihara, dan meningkatkan derajat kesehatannya sendiri dalam batas – batas kemampuannya, agar mendapatkan kesenangan hidup dan mempunyai tenaga kerja yang sebaik – baiknya

### **3. Kesehatan dan keselamatan kerja**

#### **a. Pengertian kesehatan dan keselamatan kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja Menurut Widodo (2015:234), adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2006:792), “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Widodo (2015:240), “keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/pegawai. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

- 1) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- 2) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- 3) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diripada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
- 4) Memberi pertolongan pada kecelakaan
- 5) Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran

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

Pengertian kesehatan kerja menurut White (Widodo, 2015: 243), “ Sehat adalah suatu keadaan di mana seseorang pada waktu diperiksa tidak mempunyai keluhan apa pun atau tidak ada tanda-tanda suatu penyakit dan kelainan. Menurut Widodo (2015: 244), “Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Sedarmayanti (2011: 120), “Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.” Seorang pegawai yang bekerja menggunakan material tertentu maka memungkinkan adanya suatu reaksi terhadap kesehatannya.

Menurut Ridley (2008:131), Penyebab bahaya terhadap kesehatan adalah:

- a) Debu jika terhirup, mempengaruhi paru-paru sehingga menyebabkan radang paru-paru.
- b) Racun yang dicerna dapat mempengaruhi organ tubuh mana saja, sedangkan tubuh menyerap sejumlah racun dengan sangat cepat
- c) Zat pelarut dapat masuk ke tubuh melalui asupan cairan, hirupan asap, penyerapan melalui kulit
- d) Panas dan lembab Bekerja pada temperatur dan tingkat kelembaban yang tinggi dapat menyebabkan kejang/kram, stroke panas, dan kelelahan. tidak ada standar untuk diberlakukan, namun pengaruh dingin dari hembusan udara dapat membantu.
- e) Tekanan/ Stres Reaksi psikologis terhadap faktor-faktor yang berada di luar kendali manusia seperti tuntutan pekerjaan berada di atas atau di bawah kemampuan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja atau organisasi.” Untuk mencegah gangguan kesehatan dan daya kerja,

Menurut Rachmawati (2008: 180-181), ada beberapa usaha yang dapat dilakukan agar pegawai tetap produktif dan mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan kerja, yaitu:

- 1) Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja. Periksa kesehatan calon pegawai untuk mengetahui apakah calon pekerja tersebut serasi dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya, baik fisik, maupun mentalnya.
- 2) Pemeriksaan kesehatan berkala untuk evaluasi. Apakah faktor-faktor penyebab itu telah menimbulkan gangguan-gangguan atau kelainan-kelainan kepada tubuh pegawai atau tidak.
- 3) Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada pegawai secara kontinu. Itu penting agar mereka tetap waspada dalam menjalankan pekerjaannya.
- 4) Penerangan dan penjelasan sebelum bekerja, agar para pegawai mengetahui dan mentaati peraturan-peraturan dan lebih berhati-hati.
- 5) Pakaian pelindung, misalnya masker, kacamata

#### **b. Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja**

Menurut Rachmawati (2008:171), tujuan manajemen K3 adalah:

- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- 2) Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi

dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:793), tujuan keselamatan kerja adalah:

1) Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

2) Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat

Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (Widodo, 2015:236), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

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 seselektif 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. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011: 112-115), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

2) Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

3) Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan

terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

- 4) Ventilasi, pemanas dan pendingin Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

- 5) Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terusmenerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

- 6) Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampaui beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan

standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

6) Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

7) Gizi Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

8) Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja  
Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

**d) Dimensi kesehatan dan keselamatan kerja (K3)**

Menurut Kaynak, *et al.* (2016) terdapat lima dimensi K3, yaitu:

1) Pencegahan bahaya kerja

Dimensi ini mengontrol situasi – situasi membahayakan sesuai dengan kondisi pekerjaan fisik, penghargaan dan pengakuan, membangun pertemanan serta kekerabatan, dan kebugaran pegawai dalam bekerja menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan kompeten.

2) Prosedur keselamatan dan manajemen resiko

Dimensi ini merupakan keseluruhan sistem yang terpadu dalam perusahaan dan bersifat mengikat. Kebijakan yang tersedia, strategi dan prosedur di dalam perusahaan yang memberikan standar – standar dan kesesuaian.

3) Mendukung keselamatan kerja perusahaan

Dimensi ini menjelaskan perusahaan dengan suasana kerja yang baik dapat meningkatkan potensi pegawai ke arah yang lebih baik.

4) Mendukung pertolongan pertama dan pelatihan

Dimensi ini dapat meningkatkan motivasi pegawai di dalam perintah untuk mencegah kecelakaan serta penyakit kerja dan menciptakan

lingkungan pada pegawai sehingga dapat menunjukkan perilaku yang positif

#### 5) Peraturan keselamatan dan kesehatan

Merupakan komitmen yang kuat di perusahaan terhadap keselamatan kerja, karena dapat memungkinkan bertambahnya keinginan pegawai dalam mengurangi masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja melalui perilaku dan sikap.

## **4. Kepuasan Kerja**

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

Pengertian kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Untuk memperjelas gambaran dan pengertian mengenai kepuasan kerja maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Malayu S.P Hasibuan ( 2012 : 193 ) menyatakan bahwa :  
 ”Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka”

Sementara itu menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (209:290) berpendapat bahwa salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Sementara itu menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2011:501) kepuasan kerja adalah: “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang pegawai, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dalam sebuah organisasi dan untuk mengetahui selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawryer yang dikenal dengan *equity model theory*/teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh pegawai lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Untuk itu pada dasarnya ada 3 tingkatan pegawai, yaitu :

- 1) Memenuhi kebutuhan dasar pegawai.
- 2) Memenuhi harapan pegawai sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain.
- 3) Memenuhi keinginan pegawai dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2011:480), teori kepuasan kerja antara lain :

1) Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas & peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan,&kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

### 3) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan & ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang *continue*. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfiers/motivator & dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor / situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan & promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (Hygiene Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja & status.

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Mangkunegara (2012:120) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

##### 1) Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

## 2) Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut Luthans dalam Donni (2014:304) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

### 1) Faktor pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah:

#### a) Gaji atau upah

Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan seseorang untuk meningkatkan sosial ekonominya.

#### b) Keamanan kerja

Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.

#### c) Kondisi kerja atau lingkungan kerja

Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila terciptanya suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.

## d) Status

Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## e) Kebijakan Organisasi

Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.

## f) Mutu Teknik Pengawasan

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

## g) Interaksi antar Pegawai

Dapat dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

## 2) Faktor organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah :

## a) Pengakuan

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

## b) Tanggung jawab

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

## c) Prestasi

Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

d) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

e) Kemungkinan untuk berkembang

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.

f) Kemajuan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

**d. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut

1) Faktor Ekstrinsik :

- a) Gaji atau upah
- b) Keamanan Kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Kebijakan Organisasi
- f) Mutu Teknik Pengawasan
- g) Interaksi antar Pegawai

2) Faktor Intrinsik

- a) Pengakuan
- b) Tanggung jawab
- c) Prestasi

- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Kemungkinan untuk berkembang
- f) Kemajuan

## **5. Loyalitas Pegawai**

### **a. Pengertian Loyalitas Pegawai**

Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Utomo (Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005), Suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut Robbins (2003), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Hasibuan (2011),

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dan perusahaannya.

Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para pegawai hanya diukur dari jangka waktu lamanya pegawai tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para pegawai telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut. Jadi, di sini loyalitas para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Selanjutnya Steers & Porter (dalam Dewi & Endang) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh factor-faktor :

- 1) karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;

- 3) Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila pegawai memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan pegawai, sehingga Soegandhi (2013) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau pegawai, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama pegawai menekuni pekerjaan itu. Shih (2001) bahwa ukuran loyalitas adalah lamanya mereka bertahan dalam perusahaan.

Untuk mempertahankan pegawai, perusahaan melakukan Employee Retention Program (ERP). Sayangnya ERP sering disalahpahami semata-mata pada kebutuhan fisik pegawai seperti pemberian gaji dan tunjangan, golden handcuff, program kepemilikan saham, dan sebagainya. Padahal selain kebutuhan fisik seorang pegawai memiliki tiga kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan sosial emosional, kebutuhan mental/intelektual, dan kebutuhan spiritual. Setiap orang pada dasarnya memiliki tiga kebutuhan tersebut, tetapi dengan kadar yang berbeda-beda.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri pegawai yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan pegawai, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di instansi/organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi. Adapun karakteristik pegawai yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai organisasi, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

#### **b. Indikator Loyalitas Pegawai**

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang pegawai bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang pegawai yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar pegawai menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian pegawai

tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas pegawai harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap pegawai.

Menurut penelitian Wan (2012:2), Loyalitas dibagi kedalam dua dimensi, yaitu:

1) Loyalitas sebagai sikap / *attitude*

Pegawai di dalam suatu perusahaan merasa puas terhadap perusahaannya.

2) Loyalitas sebagai perilaku / *behavior*

Pegawai dalam sebuah organisasi akan terus bekerja di dalam organisasi tersebut, dan akan memberikan arah kepada organisasinya.

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas pegawai sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu:

- 1) Tetap bertahan dalam organisasi.
- 2) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
- 4) Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- 5) Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- 6) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
- 7) Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
- 8) Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- 9) Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.

- 10) Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
- 11) Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
- 12) Mau mengikuti arahan atau instruksi.
- 13) Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
- 14) Bekerja secara aman.
- 15) Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
- 16) Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Pambudi (dalam Tommy dkk., 2010) juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- 1) Pegawai tersebut berada di organisasi tertentu
- 2) Pegawai tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik
- 3) Pegawai tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya
- 4) Pegawai tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing
- 5) Pegawai tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

### c. Aspek – Aspek Loyalitas

Loyalitas kerja pegawai tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja pegawai. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan pegawai maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk. 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain. :

#### 1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

#### 2) Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pegawai. Kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

#### 3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

- 4) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- 5) Hubungan antar pribadi, pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara pegawai, hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa pegawainya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan pegawai dalam bekerja, pegawai tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada table 2.1. berikut :

Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
Multazam HT (2015)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja pegawai pada PT Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep	Kesehatan dan keselamatan kerja (k3)	Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja
Johana Eka Permanasari (2014)	Analisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada pegawai bagian produksi PT Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah)	Kesehatan dan keselamatan kerja (k3)	Kepuasan kerja, kinerja	Analisis path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja
Intan deslinatika putri (2017)	Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja pegawai PT Bukit Asam (Persero) tbk. Unit Pelabuhan Tarahan	Keselamatan dan kesehatan kerja (k3)	Kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Kahfiardi Fajri, dkk (2017)	Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) Terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi pada pegawai PT brantas abipraya (persero)	Keselamatan dan kesehatan kerja (k3)	Kepuasan kerja, kinerja pegawai	Analisis path	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kinerja, dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara

	dalam proyek pembangunan wisma atlet kemayoran)				kehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja
Endro Wibowo, Hardi Utomo (2016)	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Pegawai Bagian Produksi Unit Serbuk <i>Effervescent</i> PT Sido Muncul Semarang)	Keselamatan dan kesehatan kerja (k3)	Kepuasan kerja, kinerja pegawai	Analisis path	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kinerja, dan kepuasan kerja mampu memdiiasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja
Kristin juwita (2017)	Kepuasan kerja memediasi keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja	Kepuasan kerja, kinerja	Analisis path	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, dan kepuasan kerja mampu memdiiasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja
Boni Sombolingi (2017)	Studi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja pada proyek pelebaran rantepao-palopo oleh PT.waskita karya	Keselamatan dan kesehatan kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Keselamatan dan kesehatan (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Karina Anggraeni (2018)	Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel	Beban kerja	Stres kerja, kepuasan kerja	Analisis path	Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan

	intervening (studi pada pegawai CV. bartec utama mandiri semarang)				terhadap stres kerja. Sedangkan beban kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.
Dhini Rama Dhania (2010)	Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada <i>medical representatif</i> di kota kudus)	Stres kerja, beban kerja	Kepuasan kerja	Regresi linier berganda	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan
Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi	Beban kerja	Stres kerja, kepuasan kerja	Analisis path	Ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
Mohammad Indra Alamsyah, (2015)	Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah daerah istimewa Yogyakarta	Motivasi, beban kerja	Kepuasan karyawan	Regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan
Yuliarachmah,	Pengaruh kompensasi	Kompensasi finansial,	Kepuasan kerja	Regresi linier	Kompensasi dan lingkungan kerja

(2018)	finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai <i>outsourcing</i> pada PT usaha patra lima jaya surabaya	beban kerja dan lingkungan kerja		berganda	berpengaruh positif terhadap kepuasan dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan
Lukiyana. Firman Davi Firdaus (2017)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada PT Sarijasa Transutama Jakarta	Beban kerja dan lingkungan kerja	Prestasi kerja, kepuasan kerja	Analisis path	Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, , beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja
Hetty Murdiyani (2010)	Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap (studi kasus di fakultas ilmu kesehatan universitas muhammadiyah surabaya)	Beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi	kinerja	Regresi linier berganda	beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja
Anggita Fatimah, Budiman Notoatmodjo (2016)	Analisis pengaruh kelelahan, keselamatan dan kesehatan kerja	kelelahan, keselamatan dan kesehatan kerja dan	Loyalitas	Regresi linier berganda	kelelahan dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan

	dan pengembangan karier terhadap loyalitas pegawai (studi kasus : PT hero supermarket tbk, kantor pusat)	pengembangan karier			terhadap pengembangan karier dan loyalitas pegawai
Wahyu Susihono (2014)	Analisis kelelahan kerja, kebosanan kerja, kepuasan kerja sebagai dasar rekomendasi perbaikan fisiologis pekerja	kelelahan kerja, kebosanan kerja	Kepuasan	<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i> .	Hasil menunjukkan bahwa masih dimungkinkan adanya peluang perbaikan kondisi kerja berupa perbaikan fisiologis kerja antara lain berupa: redesain fasilitas kerja, pengaturan waktu istirahat aktif, pemasangan fan yang difungsikan sebagai penurunan suhu lingkungan perusahaan.
Charles Wahyu Irawan dan Kustini (2015)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen pegawai	keselamatan dan kesehatan kerja	kepuasan kerja, komitmen	Analisis path	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja, dan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen pegawai pada PT. Bahtera abadi gas tuban.
Ahmad al azhari (2017)	Pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas pegawai (studi pada pt. perkebunan	Keselamatan dan kesehatan kerja	Loyalitas	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh yang kuat dan positif terhadap pengaruh sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT.

	nusantara iv unit usaha adolina perbaungan )				Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Adolina, Perbaungan.
Nurul asfiyah fajarullaili (2018)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja Terhadap loyalitas pegawai pada unit Pelayanan dinas kesehatan provinsi jawa timur	beban kerja dan lingkungan kerja	loyalitas pegawai	Regresi Linier berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas
Agustina heryati , (2016)	Pengaruh kompensasi dan beban kerja Terhadap loyalitas pegawai di departemen operasi PT. Pupuk sriwidjaja palembang	Kompensasi dan beban kerja	Loyalitas pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Banyak diantara pegawai yang menjadikan beban kerja sebagai sesuatu yang sulit yang membuat karyawan menjadi tidak puas. Dalam hal ini terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purbaningrat & Surya (2015), Alamsyah, (2015), rachmah, (2018) serta Lukiyana,& Firdaus (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi loyalitas pegawai. Pegawai dengan beban kerja yang tinggi cenderung akan membandingkan apa yang dikerjakan dengan imbal jasa yang diberikan oleh instalasi tempat mereka bekerja. Jika imbal jasa yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang selama ini diemban oleh para pegawai maka akan mampu membuat pegawai setia dalam bekerja. Namun dalam hal ini dikatakan sebaliknya jika beban kerja yang meningkat namun gaji/honor yang didapatkan tidak sesuai akan membuat pegawai menjadi tidak loyal dan berpindah ke tempat kerja yang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Fajarullaili (2018), Heryati (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas.

Menurut Farland (2011), kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja sering dialami oleh pegawai yang bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan biasanya terjadi pada pegawai yang bekerja dengan sistem shift, pegawai yang sering lembur dan pegawai yang bekerja pada akhir bulan sering mendapatkan tugas lebih. Dalam hal ini kelelahan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Susihono (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kelelahan dan rasa bosan yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada kondisi emosional pegawai untuk merasakan kepuasan atas kondisi yang terjadi ditempat dimana mereka bekerja.

Rasa lelah dalam bekerja akan membuat pegawai bisa mengambil keputusan apakah akan setia atau tidak pada instalasi tempat mereka bekerja. Kelelahan yang tinggi menjadi sebuah faktor yang mempengaruhi minat

pegawai untuk mau lanjut pada pekerjaannya atau tidak. Hal ini menjadikan pegawai membandingkan tempat kerjanya dengan tempat kerja lain. Karena rasa lelah yang dialami akan membuat karyawan menjadi bosan dan ingin mencari tempat kerja baru yang dianggap lebih nyaman dari tempat sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah & Notoatmodjo (2016) memberikan hasil bahwa kelelahan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Menurut Rivai dan Sagala (2006:792), Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi bagian yang sangat diperhatikan dimana dengan adanya perlindungan yang diberikan akan membuat pegawai menjadi puas karena merasa diperhatikan mengenai keselamatan dan kesehatannya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Fajri (2017), Wiboyo & Utomo (2016) dan Juwita (2017) yang menyatakan adanya pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain itu tingkat perhatian instalasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja pegawai juga mempengaruhi loyalitas pegawai. Kesehatan merupakan faktor utama pegawai mau bekerja dengan waktu yang cukup lama. Bukan hanya mengenai jaminan kartu sehat tapi juga pada kondisi lingkungan kerja pegawai yang mempengaruhi kondisi fisiknya serta perlindungan pada keselamatan kerja pegawai. Azhari (2017) menyatakan adanya hubungan yang kuat antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap loyalitas kerja.

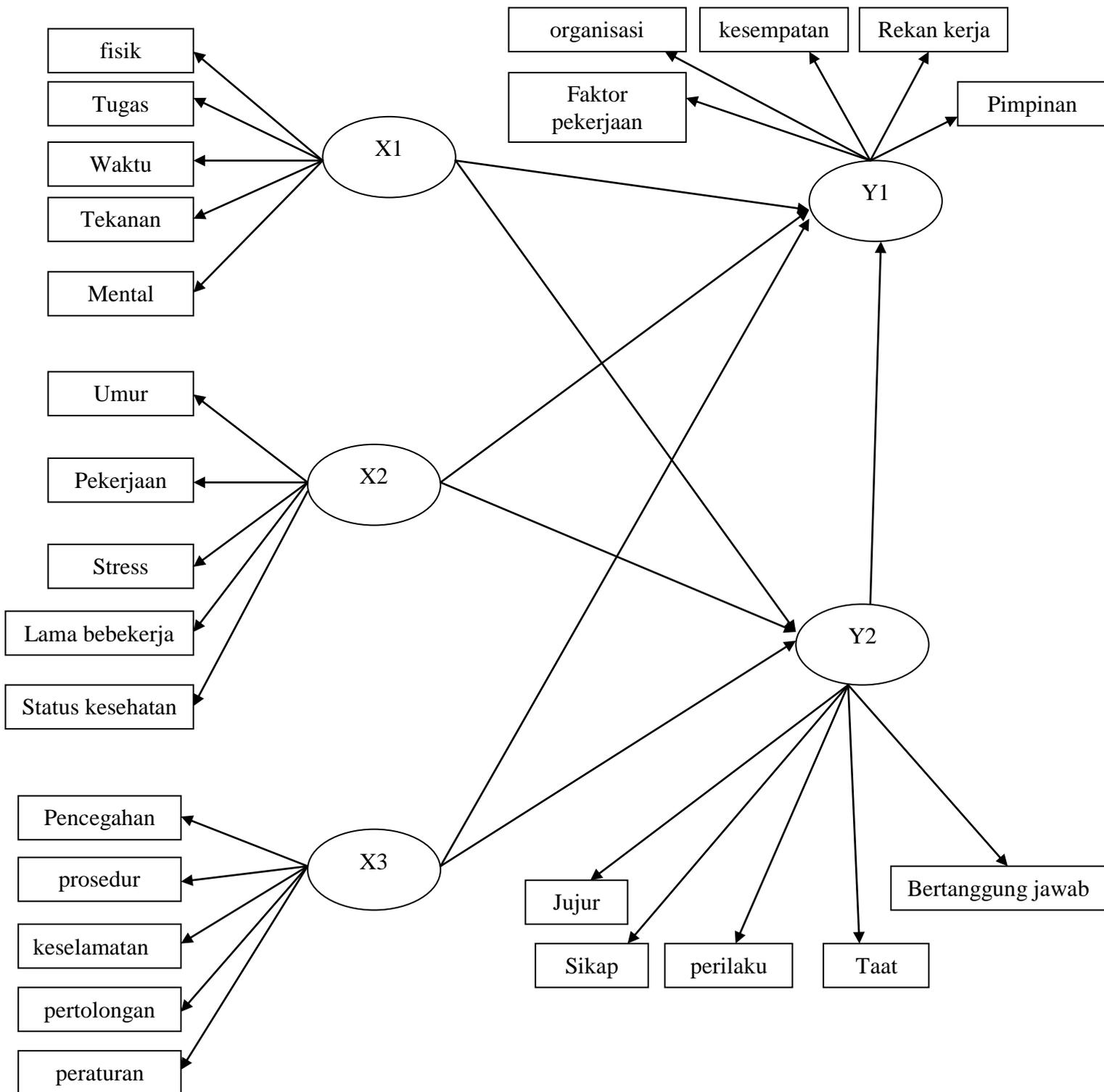
Beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap loyalitas dengan adanya beban kerja yang tinggi pegawai bisa saja bertahan dalam jangka panjang

untuk bekerja namun bisa juga mencari tempat lain yang dianggap lebih nyaman dan tidak memiliki beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan adanya hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Heryati (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas, Firdaus (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi loyalitas pegawai melalui kepuasan.

Kelelahan kerja berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini hubungan antara kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai memberikan dampak pada loyal atau tidaknya pegawai dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Kelelahan merupakan bagian dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kepercayaan diri yang rendah dan sering memicu terjadinya tekanan-tekanan dan tantangan-tantangan yang menimbulkan ketegangan emosional. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya.

Selain itu, Kesehatan dan keselamatan kerja juga berpengaruh pada loyalitas pegawai dan diperkuat hubungannya dengan adanya kepuasan kerja pegawai. Seorang pegawai pasti ingin agar pekerjaannya dapat terlepas dari resiko, dan untuk memastikan hal tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang dapat meminimalkan resiko sehingga pekerja dapat berkomitmen secara penuh terhadap perusahaan. Hal inilah yang membuat sebuah manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan karena kurangnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya merugikan tenaga kerja, tetapi juga merugikan perusahaan dan Negara baik secara langsung maupun tidak langsung Analisis *structural equation modeling* pada analisis kepuasan dan loyalitas pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual SEM**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara, kebenarannya masih harus dibuktikan. Jawaban sementara ini merupakan masih titik tolak untuk mengadakan penelitian sementara.

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai.
3. Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai.
4. Kelelahan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai.
5. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Bidadari Binjai.
6. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada RSUD Bidadari Binjai.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Rusiadi (2013:14), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Bidadari Binjai

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari Bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020 untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Riset awal/pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■			
3	Perbaikan/ Acc Proposal		■	■		
4	Seminar Proposal			■		
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan Tesis				■	■
7	Bimbingan tesis					■

Sumber: Diolah Penulis (2019)

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel berkaitan dengan variabel lainnya. Dari proposal ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

- 1) Beban kerja (X1) : Suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal, Kurnia (2010)
- 2) Kelelahan kerja (X2) merupakan suatu gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan, Mc Farland (2011).
- 3) Kesehatan dan keselamatan kerja (X3) : Merupakan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, Rivai (2006:792)
- 4) Kepuasan (Y1) : merupakan keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka, Malayu S.P Hasibuan ( 2012 : 193 )
- 5) Loyalitas (Y2) merupakan kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai, Sudimin (2003)

**Tabel 3.2. Operasional Variabel**

Variabel	Deskripsi	Dimensi	Indikator	Skala angket	Skala data
Beban Kerja (X1)	Suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas jabatan atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan normal, Kurnia (2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fisik</li> <li>2. Tugas</li> <li>3. Waktu</li> <li>4. Tekanan</li> <li>5. mental</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi kesehatan fisik</li> <li>2. Kondisi mental pegawai</li> <li>3. Beban Kerja yang harus dalam waktu tertentu</li> <li>4. Beban kerja berlebihan diluar kemampuan</li> <li>5. Sering ada waktu luang</li> <li>6. penumpukan aktivitas kerja</li> <li>7. Resiko frustasi</li> <li>8. mempertahankan kinerja</li> <li>9. kesulitanyang melakukan prediksi atau kurang familiar</li> <li>10. usaha mental dan konsentrasi</li> </ol>	Likert	Ordinal
Kelelahan Kerja (X2)	Suatu gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan, Mc Farland (2011)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umur</li> <li>2. Pekerjaan</li> <li>3. Stress</li> <li>4. Lama Kerja</li> <li>5. Status kesehatan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penurunan efisiensi</li> <li>2. Penurunan keterampilan</li> <li>3. Keseimbangan pekerjaan dengan fisik</li> <li>4. Keseimbanganpe kerja dengan ,mental pegawai</li> <li>5. Ketegangan Fisik</li> <li>6. Ketegangan fisikis</li> <li>7. Memperpanjang waktu kerjalebih dari kemampuan bisanya</li> <li>8. Penambahan jumlah pekerja tambah menambah durasi waktu</li> <li>9. Kecemasan</li> <li>10. kebosanan</li> </ol>	Likert	Ordinal

Kesehatan dan keselamatan Kerja (X3)	Merupakan kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, Rivai (2006:792)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencegahan bahaya kerja</li> <li>2. Prosedurkeselamatan</li> <li>3. Mendukung keselamatan kerja perusahaan</li> <li>4. Mendukung pertolongan pertama</li> <li>5. Perawatan kesehatan dan keselamatan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengontrol situasi yang membahayakan</li> <li>2. Membangun pertemanan</li> <li>3. Menciptakan lingkungan kerja yang efisien</li> <li>4. Kebijakan yang tersedia diperusahaan</li> <li>5. Strtegidan proedur diperusahaan</li> <li>6. Standarkesesuaian dari perusahaan</li> <li>7. Suasana kerja baik</li> <li>8. Peningkatan potensi pegawai</li> <li>9. Mendukung program kesehatan pegawai</li> <li>10. Adanya komitmen yang kuat peraturan K3</li> </ol>	Likert	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y1)	Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka, Robbins (2013,hal 79),	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor Pekerjaan</li> <li>2. Faktor organisasi</li> <li>3. kesempatan</li> <li>4. rekan kerja</li> <li>5. pimpinan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Keamanan Kerja</li> <li>3. Kondisi kerja</li> <li>4. Status</li> <li>5. Kebijakan</li> <li>6. Mutu Pengawasan</li> <li>7. Interaksi antar Pegawai</li> <li>8. Pengakuan</li> <li>9. Pertanggung jawab</li> <li>10. Kemajuan atau dukungan</li> </ol>	Likert	Ordinal

Loyalitas Pegawai (Y2)	Kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai, Sudimin (2003)	1. Sikap 2. Perilaku 3. Taat 4. Bertanggung jawab 5. Kemauan bekerja	1. Bersedia lembur 2. Menjaga rahasia perusahaan 3. Menaati peraturan tanpa pengawasan 4. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan 5. Tidak berbohong 6. Bekerja secara aman 7. Tidak mengakali perusahaan 8. Mau bekerjasama dengan rekan kerja	Likert	Ordinal
			9. Tetap bertahan pada organisasi 10. Mempromosikan perusahaannya		

#### D. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiah, 2010:185). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Bidadari Binjai yang terdiri dari :

**Tabel 3.3. Bagian pegawai RSUD Bidadari**

Bagian	Jumlah
Dokter	17
Bidan	55
Perawat	54
Administrasi	37
Cleaning Servis	27
Konsumsi	15
Jumlah	205 Pegawai

Sumber : Bagian SDM RSUD Bidadari, (2019)

Sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 205 pegawai.

## 2.Sampel

Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan sampel sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 205 responden.

## E. Tehnik Pengumpulan Data

Taknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- 1) Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data yang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden.
- 2) Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

## F. Model Analisis Data

### 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas. Membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relevan dengan konsep atau teori dan mengkonsultasikannya dengan ahli (*judgement report*) dalam hal ini didiskusikan dengan pembimbing dan tidak menggunakan perhitungan statistik. Menguji kekuatan hubungan (korelasi) antara skor item

dengan skor total variabel dengan menggunakan korelasi *product momet*, jika korelasi signifikan maka butir/item pertanyaan valid. Pengujian validitas konstruksi ini dilakukan dengan pendekatan sekali jalan (*single trial*). Jika terdapat butir yang tidak valid maka butir tersebut dibuang. Butir yang valid dijadikan pertanyaan angket yang sesungguhnya untuk diberikan pada seluruh responden yang sudah ditentukan sebanyak 30 orang dan sampai instrument butir pertanyaan dinyatakan valid. Rumus pengujian validitas dengan korelasi *product momet* yaitu :

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

Keterangan :

- rx<sub>y</sub> : Koefisien korelasi antara x dengan y
- x : Variabel x (butir pertanyaan)
- y : Variabel y (skor total).
- n : Jumlah individu dalam sampel

Uji Reliabilitas. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari Cronbach menurut Husein Umar (2007) dengan rumus :

$$\text{Dimana : } r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

$R^{11}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = varian total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran variabelnya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali 2005).

## 2. Analisis SEM

Untuk analisis data dari penelitian ini digunakan *Structural equation modeling* (SEM). SEM adalah suatu teknik modeling statistik yang bersifat sangat cross-sectional, linear dan umum. Termasuk dalam SEM ini ialah analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*).

*Structural equation modeling* (SEM) berkembang dan mempunyai fungsi mirip dengan regresi berganda, sekalipun demikian SEM menjadi suatu teknik analisis yang lebih kuat karena mempertimbangkan pemodelan interaksi, nonlinearitas, variabel–variabel bebas yang berkorelasi (*correlated independents*), kesalahan pengukuran, gangguan kesalahan-kesalahan yang

berkorelasi (correlated error terms), beberapa variabel bebas laten (*multiple latent independents*) dimana masing-masing diukur dengan menggunakan banyak indikator, dan satu atau dua variabel tergantung laten yang juga masing-masing diukur dengan beberapa indikator. Jika terdapat sebuah variabel laten (*unobserved variabel*) akan ada dua atau lebih variabel manifes (*indikator/observed variabel*).

Banyak pendapat bahwa sebuah variabel laten sebaiknya dijelaskan oleh paling sedikit tiga variabel manifes. Namun pada sebuah model SEM dapat saja sebuah variabel manifes ditampilkan tanpa harus menyertai sebuah variabel laten. Dalam alat analisis AMOS, sebuah variabel laten diberi simbol lingkaran atau ellips sedangkan variabel manifes diberi simbol kotak. Dalam sebuah model SEM sebuah variabel laten dapat berfungsi sebagai variabel eksogen atau variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada model SEM variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju ke arah variabel endogen. Dimana variabel endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independent (eksogen). Pada model SEM variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju variabel tersebut. Secara umum sebuah model SEM dapat dibagi menjadi dua bagian utama yaitu *Measurement Model* dan *Strutural Model* .

*Measurement* model adalah bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya, alat analisis yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Dalam CFA dapat saja sebuah indikator dianggap tidak secara kuat berpengaruh atau

dapat menjelaskan sebuah konstruk. Struktur model menggambarkan hubungan antar variabel – variabel laten atau antara variabel eksogen dengan variabel laten, untuk mengujinya digunakan alat analisis *Multiple Regression Analysis* untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan di antara variabel – variabel eksogen (independen) dengan variabel endogen (dependen).

## **6. Asumsi dan Persyaratan Menggunakan SEM**

Kompleksitas hubungan antara variabel semakin berkembang seiring berkembangnya ilmu pengetahuan. Keterkaitan hubungan tersebut bersifat ilmiah, yaitu pola hubungan (relasi) antara variabel saja atau pola pengaruh baik pengaruh langsung maupun tak langsung. Dalam prakteknya, variabel-variabel penelitian pada bidang tertentu tidak dapat diukur secara langsung (bersifat laten) sehingga masih membutuhkan berbagai indikator lain untuk mengukur variabel tersebut. Variabel tersebut dinamakan konstruk laten. Permasalahan pertama yang timbul adalah apakah indikator-indikator yang diukur tersebut mencerminkan konstruk laten yang didefinisikan. Indikator-indikator tersebut haruslah dapat dipertanggungjawabkan secara teori, mempunyai nilai logis yang dapat diterima, serta memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Permasalahan kedua adalah bagaimana mengukur pola hubungan atau besarnya nilai pengaruh antara konstruk laten baik secara parsial maupun simultan/serempak; bagaimana mengukur besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antara konstruk laten. Teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM

adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda (regresi) yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan (analisis faktor) dari psikologi dan sosiologi. Yamin dan Kurniawan (2009) menjelaskan alasan yang mendasari digunakannya SEM adalah.

- a. SEM mempunyai kemampuan untuk mengestimasi hubungan antara variabel yang bersifat *multiple relationship*. Hubungan ini dibentuk dalam model struktural (hubungan antara konstrak laten eksogen dan endogen).
- b. SEM mempunyai kemampuan untuk menggambarkan pola hubungan antara konstrak laten (*unobserved*) dan variabel manifest (*manifest variable* atau variabel indikator).
- c. SEM mempunyai kemampuan mengukur besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antara konstrak laten (efek dekomposisi)

## 7. Efek Dekomposisi (Pengaruh Total dan Pengaruh Tak Langsung)

Efek dekomposisi terjadi berdasarkan pembentukan diagram jalur yang bisa dipertanggungjawabkan secara teori. Pengaruh antara konstrak laten dibagi berdasarkan kompleksitas hubungan variabel, yaitu:

### 1) pengaruh langsung (*direct effects*)

- a) Pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja

$$Y_1 = f(X_1)$$

$$Y_1 = a + b_1X_1 + e$$

- b) Pengaruh langsung beban kerja terhadap loyalitas pegawai

$$Y_2 = f(X_1)$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + e$$

c) Pengaruh langsung kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja

$$Y_1 = f(X_2)$$

$$Y_1 = a + b_1X_2 + e$$

d) Pengaruh langsung kelelahan kerja terhadap loyalitas pegawai

$$Y_2 = f(X_2)$$

$$Y_2 = a + b_1X_2 + e$$

e) Pengaruh langsung kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja

$$Y_1 = f(X_3)$$

$$Y_1 = a + b_1X_3 + e$$

f) Pengaruh langsung kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap loyalitas pegawai

$$Y_2 = f(X_3)$$

$$Y_2 = a + b_1X_3 + e$$

g) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai

$$Y_1 = f(Y_2)$$

$$Y_1 = a + b_1Y_2 + e$$

2) pengaruh tak langsung (*indirect effects*)

a) Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja

$$Y_2 = f(X_1 Y_1)$$

$$Y_2 = a * b_1X_1 * b_2Y_1 + e$$

$$Y_2 = X_1 \longrightarrow Y_1 * Y_1 \longrightarrow Y_2$$

- b) Pengaruh tidak langsung kelelahan kerja terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja

$$Y_2 = f(X_2 Y_1)$$

$$Y_2 = a + b_1 X_2 + b_2 Y_1 + e$$

$$Y_2 = X_2 \longrightarrow Y_1 * Y_1 \longrightarrow Y_2$$

- c) Pengaruh tidak langsung kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja

$$Y_2 = f(X_3 Y_1)$$

$$Y_2 = a + b_1 X_3 + b_2 Y_1 + e$$

$$Y_2 = X_3 \longrightarrow Y_1 * Y_1 \longrightarrow Y_2$$

3) pengaruh total (*total effects*)

- i. Pengaruh total beban kerja terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja

$$Y_2 = f(X_1 Y_1)$$

$$Y_2 = a + b_1 X_1 + b_2 Y_1 + e$$

$$Y_2 = X_1 \longrightarrow Y_1 + Y_1 \longrightarrow Y_2$$

- a) Pengaruh total kelelahan kerja terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja

$$Y_2 = f(X_2 Y_1)$$

$$Y_2 = a + b_1 X_2 + b_2 Y_1 + e$$

$$Y_2 = X_2 \longrightarrow Y_1 + Y_1 \longrightarrow Y_2$$

- b) Pengaruh total kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja

$$Y_2 = f(X_3 Y_1)$$

$$Y_2 = a + b_1X_3 + b_2Y_1 + e$$

$$Y_2 = X_3 \longrightarrow Y_1 + Y_1 \longrightarrow Y_2$$

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung, sedangkan pengaruh tak langsung adalah perkalian dari semua pengaruh langsung yang dilewati (variabel eksogen menuju variabel endogen/variabel endogen). Pada software Amos 22, pengaruh langsung diperoleh dari nilai output *completely standardized solution*, sedangkan efek dekomposisi diperoleh dari nilai output *standardized total and indirect effects*.

Menurut Yamin dan Kurniawan (2009), secara umum ada lima tahap dalam prosedur SEM, yaitu spesifikasi model, identifikasi model, estimasi model, uji kecocokan model, dan respesifikasi model; berikut penjabarannya.

#### 1. Spesifikasi Model

Pada tahap ini, spesifikasi model yang dilakukan oleh peneliti meliputi:

- a. Mengungkapkan sebuah konsep permasalahan peneliti yang merupakan suatu pertanyaan atau dugaan hipotesis terhadap suatu masalah.
- b. Mendefinisikan variabel-variabel yang akan terlibat dalam penelitian dan mengkategorikannya sebagai variabel eksogen dan variable endogen.
- c. Mmenentukan metode pengukuran untuk variabel tersebut, apakah bias diukur secara langsung (*measurable variable*) atau membutuhkan variabel manifest (*manifest variabel* atau indikator-indikator yang mengukur konstrak laten).
- d. Mendefinisikan hubungan kausal struktural antara variabel (antara variabel eksogen dan variabel endogen), apakah hubungan strukturalnya *recursive* (searah,  $X \rightarrow Y$ ) atau *nonrecursive* (timbale balik,  $X \leftrightarrow Y$ ).

e. Langkah optional, yaitu membuat diagram jalur hubungan antara konstruk laten dan konstruk laten lainnya beserta indikator-indikatornya. Langkah ini dimaksudkan untuk memperoleh visualisasi hubungan antara variabel dan akan mempermudah dalam pembuatan program Amos.

f. Identifikasi Model

Untuk mencapai identifikasi model dengan kriteria *over-identified model* (penyelesaian secara iterasi) pada program Amos 20 dilakukan penentuan sebagai berikut: untuk konstruk laten yang hanya memiliki satu indikator pengukuran, maka koefisien faktor loading (*lamda*,  $\lambda$ ) ditetapkan 1 atau membuat *error variance* indikator pengukuran tersebut bernilai nol.  $\lambda$  untuk konstruk laten yang hanya memiliki beberapa indikator pengukuran (lebih besar dari 1 indikator), maka ditetapkan salah satu koefisien faktor loading (*lamda*,  $\lambda$ ) bernilai 1. Penetapan nilai *lamda* = 1 merupakan justifikasi dari peneliti tentang indikator yang dianggap paling mewakili konstruk laten tersebut. Indikator tersebut disebut juga sebagai *variable reference*. Jika tidak ada indikator yang diprioritaskan (ditetapkan), maka *variable reference* akan diestimasi didalam proses estimasi model.

2. Estimasi Model

Pada proses estimasi parameter, penentuan metode estimasi ditentukan oleh uji Normalitas data. Jika Normalitas data terpenuhi, maka metode estimasi yang digunakan adalah metode *maximum likelihood* dengan menambahkan inputan berupa *covariance matrix* dari data pengamatan.

Penggunaan input *asymptotic covariance matrix* akan menghasilkan penambahan uji kecocokan model, yaitu *Satorra-Bentler Scaled Chi-Square* dan *Chi-square Corrected For Non-Normality*. Kedua *P-value* uji kecocokan model ini dikatakan *fit* jika *P-value* mempunyai nilai minimum adalah 0,05 . Yamin dan Kurniawan (2009) menambahkan proses yang sering terjadi pada proses estimasi, yaitu *offending estimates* (dugaan yang tidak wajar) seperti *error variance* yang bernilai negatif. Hal ini dapat diatasi dengan menetapkan nilai yang sangat kecil bagi *error variance* tersebut. Sebagai contoh, diberikan input sintaks program SIMPLIS ketika nilai varian dari konstruk bernilai negative.

### 3. Uji Kecocokan Model

Menurut Hair *et al.*, SEM tidak mempunyai uji statistik tunggal terbaik yang dapat menjelaskan kekuatan dalam memprediksi sebuah model. Sebagai gantinya, peneliti mengembangkan beberapa kombinasi ukuran kecocokan model yang menghasilkan tiga perspektif, yaitu ukuran kecocokan model keseluruhan, ukuran kecocokan model pengukuran, dan ukuran kecocokan model struktural. Langkah pertama adalah memeriksa kecocokan model keseluruhan. Ukuran kecocokan model keseluruhan dibagi dalam tiga kelompok sebagai berikut:

#### 4. Ukuran kecocokan mutlak (*absolute fit measures*)

Ukuran kecocokan model secara keseluruhan (model struktural dan model pengukuran) terhadap matriks korelasi dan matriks kovarians.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada di RSUD Bidadari Binjai berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Pria	89	43
Wanita	116	57
Total	205	100

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin pada tabel menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD Bidadari Binjai dari 205 responden yang paling banyak adalah karyawan yang berjenis kelamin wanita yang berjumlah 116 orang (57%).

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

Gambaran umum responden yang ada di RSUD Bidadari Binjai berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
SMA	65	32
D3	42	20
S1	95	47
S2	3	1
Total	205	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar karyawan masih lulusan S1 yaitu sebanyak 95 pengguna sebanyak(47%).Tingginya karyawan ditingkat S1 disebabkan karena sebagian besar karyawan diRSU Bidadari Binjai berusia Dewasa.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden yang ada di RSU Bidadari Binjaiberdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	(%)
16-25	59	29
26-35	119	58
>35	27	13
Total	205	100

Hasil penelitian berdasarkan tingkat usia pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 205orang usia karyawan di RSU Bidadari Binjai paling banyak didominasi oleh usia 26-35 tahun sebanyak 119 orang (58%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan di dominasi oleh karyawan dengan usia yang dewasa.

## B. Tabulasi Jawaban Responden

### 1. Tabulasi Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Responden Beban Kerja

	BA1	BA2	BA3	BA4	BA5
Sangat Setuju	40	39	43	50	43
%	19,5	19	21	24,3	20,9
Setuju	107	109	99	101	99
%	52,1	53,1	48,2	49,2	48,2
Kurang Setuju	25	32	46	29	45
%	12,1	15,6	22,4	15,9	21,9
Tidak Setuju	24	19	12	17	14
%	11,7	0,9	0,6	0,8	0,7
Sangat tidak Setuju	9	6	5	8	4
%	0,4	0,3	0,2	0,4	0,2

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan BA4 (Saya memiliki beban kerja yang harus selesai dalam waktu tertentu) sebanyak 50 responden atau 24,3%.
- b) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan BA2 (Saya memiliki beban kerja yang berdampak pada mental), sebanyak 109 responden atau 53,1%.

- c) Responden yang menjawab kurang setuju terbanyak adalah pertanyaan BA3(Saya memiliki tuntutan kerja yang berpengaruh pada psikologi.)sebanyak 46 responden atau 22,9 %.
- d) Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan BA1 (Saya memiliki beban kerja yang berdampak pada kesehatan fisik) sebanyak 24 responden atau 11,7%.
- e) Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan BA1 (Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersamasama) sebanyak 9 responden atau 0,4%.

## 2. Tabulasi Kelelahan Kerja

Kelelahan Kerja adalah Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus. Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan/ ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan

Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Responden Kelelahan Kerja

	PV1	PV2	PV3	PV4	PV5
Sangat Setuju	53	40	47	33	30
%	25,8	19,5	22,9	16,1	14,6
Setuju	110	93	113	90	119
%	55,2	46,3	56,7	43,9	58
Ragu-Ragu	32	39	30	35	22
%	15,9	19,4	14,9	17	10,7
Tidak Setuju	4	24	10	40	16
%	0,2	11,7	0,4	19,5	0,8
Sangat tidak Setuju	6	9	5	7	18
%	0,3	0,4	0,2	0,3	0,9

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan PV1 (Bertambahnya umur menurunkan efisiensi saya dalam bekerja) sebanyak 53 responden atau 25,8%,
- b) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan PV5 (Saya selalu merasa adanya ketegangan fisik saat bekerja) sebanyak 119 responden atau 58%.
- c) Responden yang menjawab ragu-ragu terbanyak adalah pertanyaan PV2(Bertambahnya umur membuat keterampilan kerja saya menjadi menurun) sebanyak 36 responden atau 19,4%.
- d) Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan PV4 (Adanya keseimbangan antara pekerjaan yang saya jalani dengan kondisi mental) sebanyak 40 responden atau 19,54%.
- e) Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan PV5 (Saya selalu merasa adanya ketegangan fisik saat bekerja) sebanyak 18responden atau 0,9%.

### **3. Tabulasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek yang menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Responden Kesehatan dan Keselamatan Kerja

	PQ1	PQ2	PQ3	PQ4	PQ5
Sangat Setuju	42	49	51	43	40
%	20,4	24,4	24,8	20,9	19,5
Setuju	107	102	96	99	98
%	52,1	49,7	46,8	48,2	47,8
Ragu-Ragu	40	44	43	46	42
%	19,5	21,4	20,9	22,4	20,4
Tidak Setuju	12	7	8	9	13
%	0,5	0,3	0,4	0,5	0,7
Sangat tidak Setuju	4	3	7	8	12
%	0,2	0,1	0,3	0,4	0,6

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan PQ3 (Saya selalu menciptakan lingkungan kerja yang baik) sebanyak 51 responden atau 24.8%.
- b) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan PQ1 (Saya selalu mengontrol situasi yang membahayakan) sebanyak 107 responden atau 52,1%.
- c) Responden yang menjawab ragu-ragu terbanyak adalah pertanyaan PQ4(Saya selalu mendapatkan kebijakan yang tepat) sebanyak 46 responden atau sebesar 22,4%.
- d) Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan PQ1, (Saya selalu mengontrol situasi yang membahayakan), sebanyak 12 responden atau 0,5%.

- e) Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan PQ5 (Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang sesuai) sebanyak 12responden atau 0,6 %.

#### 4. Tabulasi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual sehingga setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut

Tabel 4.7 Tabulasi Jawaban Kepuasan Kerja

	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5
Sangat Setuju	45	50	48	57	35
%	21,9	24,3	23,4	27,8	17
Setuju	100	87	112	50	111
%	48,7	42,4	54,6	24,3	54
Ragu-Ragu	48	57	35	87	48
%	23,4	27,8	17	42,4	23
Tidak Setuju	10	9	7	6	11
%	0,5	0,4	0,3	0,2	0,6
Sangat tidak Setuju	2	2	3	5	0
%	0,1	0,1	0,2	0,3	0

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan KP4 (Saya puas dengan status kerja yang saya dapatkan) sebanyak 57 responden atau 27,8%.
- b) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan KP3 (Saya puas dengan kondisi kerja saya saat ini) sebanyak 112 responden atau 56 %.
- c) Responden yang menjawab ragu-ragu terbanyak adalah pertanyaan KP4(Saya puas dengan status kerja yang saya dapatkan) sebanyak 87 responden atau sebesar 42,4%.
- d) Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan KP5, (Kebijakan organisasi sudah membuat karyawan merasa nyaman)sebanyak masing-masing 11 responden atau 0,6%.
- e) Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan KP4 (Saya puas dengan status kerja yang saya dapatkan) sebanyak 5 responden atau 0,2%.

##### **5. Tabulasi Loyalitas Pegawai**

Loyalitas Pegawai merupakan kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan

baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.8 Tabulasi Jawaban Loyalitas Pegawai

	KB1	KB2	KB3	KB4	KB5
Sangat Setuju	51	68	49	40	30
%	24,8	33,1	23,9	19,5	14,6
Setuju	89	95	90	93	119
%	43,4	46,3	43,9	46,3	58
Ragu-Ragu	34	30	36	39	22
%	16,5	14,6	17,5	19,4	10,7
Tidak Setuju	19	8	19	24	16
%	0,9	0,3	0,9	11,7	0,8
Sangat tidak Setuju	12	4	11	9	18
%	0,6	0,1	0,5	0,4	0,9

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan KB2(Saya selalu menjaga rahasia perusahaan) sebanyak 68 responden atau 33,1%.
- b) Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan KB5 (Saya tidak pernah berbohong pada pekerjaan yang saya jalani) sebanyak 119 responden atau 58%.
- c) Responden yang menjawab ragu-ragu terbanyak adalah pertanyaan KB4(Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan)sebanyak 39 responden atau sebesar 19,4%.
- d) Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan KB4 (Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan)sebanyak masing-masing 24responden atau 11,7%.

- e) Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan KB5(Saya tidak pernah berbohong pada pekerjaan yang saya jalani) sebanyak 18responden atau 0,9%.

### C. Hasil Uji Validitas DAN Realibilitas

#### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid bila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berkaitan dengan kuesioner dalam penelitian ini, maka uji validitas akan dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Hipotesis yang diajukan adalah:

H0 : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H1 : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan **sig. (2-tailed) t** dengan **level of test ( $\alpha$ )**. Terima H0 bila **sig. t  $\geq \alpha$**  dan tolak H0 (terima H1) bila **sig. t  $< \alpha$** . Dalam pengujian validitas ini akan digunakan *level of test ( $\alpha$ )* = 0,05. Atau bila nilai validitas > 0,3 (Sugiyono,2008) maka pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

**a) Beban Kerja**

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.9: Hasil Analisis Item **Beban Kerja**

	Corrected Item-Total Correlation	Standard	Keterangan
BA1	,692	0,3	Valid
BA2	,758	0,3	Valid
BA3	,738	0,3	Valid
BA4	,763	0,3	Valid
BA5	,797	0,3	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.9 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk Beban Kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari 0,3.

**b) Kelelahan Kerja**

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10: Hasil Analisis Pertanyaan Kelelahan Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Standard	Keterangan
b PV1	,690	0,3	Valid
e PV2	,760	0,3	Valid
r PV3	,651	0,3	Valid
. PV4	,645	0,3	Valid
PV5	,734	0,3	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.10 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk Kelelahan Kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari 0,3.

**c) Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.11 : Hasil Analisis Item Kesehatan dan Keselamatan Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Standard	Keterangan
PQ1	,576	0,3	Valid
PQ2	,728	0,3	Valid
PQ3	,558	0,3	Valid
PQ4	,614	0,3	Valid
PQ5	,618	0,3	Valid

Sumber : Hasil Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.11 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari 0,3.

**d) Kepuasan Kerja**

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.12 : Hasil Analisis Item Kepuasan Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Standard	Keterangan
KP1	,519	0,3	Valid
KP2	,507	0,3	Valid
KP3	,734	0,3	Valid
KP4	,689	0,3	Valid
KP5	,590	0,3	Valid

Sumber : Hsumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.12 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari 0,3.

#### e) **Loyalitas Pegawai**

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.13 : Hasil Analisis Item Loyalitas Pegawai

	Corrected Item-Total Correlation	Standard	Keterangan
KB1	,567	0,3	Valid
KB2	,683	0,3	Valid
KB3	,632	0,3	Valid
KB4	,703	0,3	Valid
KB5	,688	0,3	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel-4.13 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk loyalitas pegawai seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari 0,3.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berkaitan dengan kuesioner dalam penelitian ini, maka uji reliabilitas akan dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan

pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Statistik uji yang akan digunakan adalah *Cronbach Alpha (α)*. Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$ . (Ghozali, 2005). Berikut ini uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**a) Beban Kerja**

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.14: Hasil Analisis Item Beban Kerja

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standard	Keterangan
BA1	,953	0,6	Reliabel
BA2	,952	0,6	Reliabel
BA3	,952	0,6	Reliabel
BA4	,952	0,6	Reliabel
BA5	,951	0,6	Reliabel

Sumber : Has Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.14 di atas diketahui, diketahui seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel, dimana nilai seluruh variabel *Cronbach Alpha*  $>0,60$ .

### b) Kelelahan Kerja

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15: Hasil Analisis Item Kelelahan Kerja

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standard	Keterangan
PV1	,952	0,6	Reliabel
PV2	,952	0,6	Reliabel
PV3	,953	0,6	Reliabel
PV4	,953	0,6	Reliabel
PV5	,952	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.15 di atas diketahui, diketahui seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel, dimana nilai seluruh variabel *Cronbach Alpha* >0,60.

### c) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.16: Hasil Analisis Item Kesehatan dan Keselamatan Kerja

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standard	Keterangan
PQ1	,954	0,6	Reliabel
PQ2	,952	0,6	Reliabel
PQ3	,954	0,6	Reliabel
PQ4	,953	0,6	Reliabel
PQ5	,953	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.16 di atas diketahui, diketahui seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel, dimana nilai seluruh variabel *Cronbach Alpha* >0,60.

#### d) Kepuasan Kerja

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17: Hasil Analisis Item Kepuasan Kerja

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standard	Keterangan
KP1	,955	0,6	Reliabel
KP2	,955	0,6	Reliabel
KP3	,952	0,6	Reliabel
KP4	,953	0,6	Reliabel
KP5	,954	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.17 di atas diketahui, diketahui seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel, dimana nilai seluruh variabel *Cronbach Alpha* >0,60.

#### e) Loyalitas Pegawai

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.18 : Hasil Analisis Item Loyalitas Pegawai

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standard	Keterangan
KB1	,954	0,6	Reliabel
KB2	,953	0,6	Reliabel
KB3	,953	0,6	Reliabel
KB4	,952	0,6	Reliabel

KB5	,953	0,6	Reliabel
-----	------	-----	----------

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Dari Tabel 4.18 di atas diketahui, diketahui seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel, dimana nilai seluruh variabel *Cronbach Alpha* >0,60.

#### **D. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)**

Evaluasi terhadap ketetapan model pada dasarnya telah dilakukan ketika model diestimasi oleh IBM-AMOS (Versi 22). Evaluasi lengkap terhadap model ini dilakukan dengan mempertimbangkan pemenuhan terhadap asumsi dalam *Struktural Equation Modeling (SEM)* seperti pada uraian berikut ini. Analisis data dengan SEM dipilih karena analisis statistik ini merupakan teknik multivariate yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan saling ketergantungan secara simultan (Hair *et al.*, 1998). Selain itu, metode analisis data dengan SEM memberi keunggulan dalam menaksir kesalahan pengukuran dan estimasi parameter. Dengan perkataan lain, analisis data dengan SEM mempertimbangkan kesalahan model pengukuran dan model persamaan struktural secara simultan.

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk mendekteksi kemungkinan data yang digunakan tidak sah digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Pengujian data meliputi pendeteksian terhadap adanya *nonresponse* bias, kemungkinan dilanggarnya asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dengan metode estimasi *maximum likelihood* dengan model persamaan struktural, serta uji reliabilitas dan validitas data.

## 1. Model Bersifat Aditif

Dalam penggunaan SEM, asumsi model harus bersifat aditif yang dibuktikan melalui kajian teori dan temuan penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian. Kajian teoritis dan empiris membuktikan bahwa semua hubungan yang dirancang melalui hubungan hipotetik telah bersifat aditif dan dengan demikian asumsi hubungan bersifat aditif telah dipenuhi. Sehingga, diupayakan agar secara konseptual dan teoritis tidak terjadi hubungan yang bersifat multiplikatif antar variabel eksogen.

## 2. Evaluasi Pemenuhan Asumsi Normalitas Data Evaluasi Atas *Outliers*

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 22. Hasil analisis dapat dilihat dalam Lampiran tentang *assessment normality*. Acuan yang dirujuk untuk menyatakan asumsi normalitas data yaitu nilai pada kolom C.R (critical ratio).

Estimasi *maximum likelihood* dengan model persamaan struktural mensyaratkan beberapa asumsi yang harus dipenuhi data. Asumsi-asumsi tersebut meliputi data yang digunakan memiliki distribusi normal, bebas dari data *outliers*, dan tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali 2005, 2008). Pengujian normalitas data dilakukan dengan memperhatikan nilai *skweness* dan kurtosis dari indikator-indikator dan variabel-variabel penelitian. Kriteria yang digunakan adalah *critical ratio skewness* (C.R) dan kurtosis sebesar sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 0,01. Suatu data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai C.R dari

kurtosis tidak melampaui harga mutlak 2,58 (Ghozali, 2005; 2008). Hasil pengujian ini ditunjukkan melalui *assesment of normality* dari *output* AMOS.

*Outlier* adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi (Hair *et al*, 1998). Analisis atas data *outlier* dievaluasi dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan *multivariate outliers*. Evaluasi terhadap *univariate outliers* dilakukan dengan terlebih dahulu mengkonversi nilai data menjadi *standard score* atau *z-score* yaitu data yang memiliki rata-rata sama dengan nol dan standar deviasi sama dengan satu. Evaluasi keberadaan *univariate outlier* ditunjukkan oleh besaran *z score* rentang  $\pm 3$  sampai dengan  $\pm 4$  (Hair, *et al.*, 1998).

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai Chi-square pada derajat kebebasan yaitu jumlah variabel indikator penelitian pada tingkat signifikansi  $p < 0,001$  (Ghozali, 2005). Jika observasi memiliki nilai *mahalanobis distance*  $>$  chi-square, maka diidentifikasi sebagai *multivariate outliers*. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dilihat melalui nilai determinan matriks kovarians. Nilai determinan yang sangat kecil menunjukkan indikasi terdapatnya masalah multikolinieritas atau singularitas, sehingga data tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick dan Fidell, 1998 dalam Ghozali, 2005)

**Tabel 4.19 Normalitas Data Nilai *critical ratio***

Variable	Min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KP5	2	10	-0,65	-3,8	-0,213	-0,624
KP4	3	10	-0,983	-5,748	0,587	1,716
KP3	3	10	-0,945	-5,521	0,422	1,234
KP2	2	10	-0,806	-4,71	0,152	0,444
KP1	2	10	-0,556	-3,249	-0,192	-0,562
KB1	3	10	-0,552	-3,226	-0,429	-1,255
KB2	3	10	-0,859	-5,019	-0,001	-0,002
KB3	2	10	-0,888	-5,19	0,543	1,586
KB4	2	10	-1,4	-8,184	2,216	6,476
KB5	3	10	-0,848	-4,959	-0,015	-0,043
PQ1	2	10	-1,04	-6,081	1,537	4,491
PQ2	3	10	-1,015	-5,93	0,64	1,87
PQ3	2	10	-0,905	-5,287	0,655	1,916
PQ4	3	10	-1,062	-6,208	0,656	1,917
PQ5	2	10	-1,02	-5,963	1,098	3,21
PV1	3	10	-0,881	-5,152	0,311	0,91
PV2	3	10	-1,198	-7,003	1,266	3,7
PV3	3	10	-0,882	-5,154	0,475	1,389
PV4	3	10	-0,898	-5,248	0,42	1,229
PV5	3	10	-1,167	-6,821	1,092	3,192
BA1	3	10	-1,193	-6,975	1,304	3,812
BA2	3	10	-1,35	-7,892	2,148	6,279
BA3	3	10	-1,242	-7,257	2,024	5,914
BA4	3	10	-1,427	-8,342	1,989	5,814
BA5	3	10	-1,47	-8,592	2,266	6,623
Multivariate					32,929	6,416

Sumber : Output AMOS

Kriteria yang digunakan adalah jika skor yang terdapat dalam kolom pada tingkat signifikan adalah 0.01 dan C.R lebih besar dari 2.58 atau lebih kecil dari minus 2.58 (-2.58) maka terbukti bahwa distribusi data normal. Penelitian ini secara total menggunakan 205 data observasi, sehingga dengan demikian dapat dikatakan asumsi normalitas dapat dipenuhi.

**Tabel 4.20 Normalitas Data Nilai *Outlier***

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
12	50,256	0,002	0,334
167	49,638	0,002	0,085
163	47,321	0,004	0,066
183	47,226	0,005	0,016
2	47,089	0,005	0,003
59	46,562	0,006	0,001
181	45,63	0,007	0,001
177	43,349	0,013	0,005
66	42,442	0,016	0,006
93	41,117	0,022	0,018
29	40,988	0,023	0,008
164	40,588	0,025	0,007
201	40,263	0,027	0,005
204	39,809	0,031	0,004
179	39,327	0,034	0,005
185	39,233	0,035	0,002
186	39,136	0,036	0,001
123	39,05	0,036	0,001
38	38,887	0,038	0
184	38,403	0,042	0

133	38,042	0,046	0,001
140	37,81	0,048	0
193	37,545	0,051	0
119	37,312	0,054	0
39	37,305	0,054	0
121	36,813	0,06	0
190	36,364	0,066	0,001
68	36,249	0,068	0
27	35,382	0,082	0,003
175	34,817	0,092	0,007
61	34,68	0,094	0,006
192	34,473	0,098	0,006
6	33,724	0,114	0,026
28	33,61	0,117	0,022
63	32,964	0,132	0,066
67	32,563	0,142	0,106
64	32,489	0,144	0,088
51	32,038	0,157	0,153
54	31,616	0,169	0,238
180	31,514	0,173	0,22
25	31,342	0,178	0,229
174	31,246	0,181	0,21
131	31,146	0,184	0,196
70	30,854	0,194	0,251

198	30,377	0,21	0,402
76	30,246	0,215	0,401
47	29,993	0,225	0,463
168	29,888	0,229	0,451
165	29,787	0,232	0,437
18	29,488	0,244	0,528
161	29,405	0,247	0,508
188	29,091	0,26	0,61
173	29,031	0,263	0,579
74	28,945	0,266	0,563
182	28,935	0,267	0,505
176	28,926	0,267	0,448
30	28,888	0,269	0,406
120	28,572	0,282	0,517
83	28,56	0,283	0,462
94	28,367	0,291	0,508
36	28,331	0,293	0,467
148	28,286	0,295	0,432
99	28,079	0,304	0,488
55	28,068	0,305	0,434
126	27,852	0,315	0,498
103	27,671	0,323	0,542
16	27,519	0,33	0,57
1	27,497	0,332	0,524

60	27,409	0,336	0,517
125	27,264	0,343	0,542
197	27,236	0,344	0,501
112	27,173	0,347	0,479
166	26,65	0,374	0,721
205	26,43	0,385	0,781
44	26,338	0,39	0,779
34	26,325	0,39	0,741
45	26,247	0,395	0,733
78	26,113	0,402	0,753
7	25,97	0,409	0,777
200	25,911	0,412	0,762
118	25,882	0,414	0,731
150	25,873	0,414	0,686
5	25,828	0,417	0,66
117	25,791	0,419	0,629
187	25,779	0,419	0,582
160	25,748	0,421	0,546
196	25,715	0,423	0,51
194	25,587	0,43	0,534
85	25,51	0,434	0,526
23	25,408	0,44	0,535
155	25,285	0,446	0,556
199	25,1	0,457	0,617

40	25,089	0,457	0,569
71	24,995	0,463	0,574
171	24,818	0,473	0,63
84	24,817	0,473	0,577
203	24,725	0,478	0,58
189	24,684	0,48	0,552
138	24,652	0,482	0,517
41	24,648	0,482	0,464

Sumber : Output AMOS

Evaluasi atas *outliers* dimaksudkan untuk mengetahui sebaran data yang jauh dari titik normal (data pencilan). Semakin jauh jarak sebuah data dengan titik pusat (centroid), semakin ada kemungkinan data masuk dalam kategori outliers, atau data yang sangat berbeda dengan data lainnya. Untuk itu data pada tabel yang menunjukkan urutan besar *Mahalanobis Distance* harus tersusun dari urutan yang terbesar sampai terkecil. Kriteria yang digunakan sebuah data termasuk outliers adalah jika data mempunyai angka  $p_1$  (probability1) dan  $p_2$  (probability2) kurang dari 0.05 atau  $p_1, p_2 < 0,05$  (Santoso, 2007). Data hasil outlier ada pada lampiran. Berikut hasil pengujian normalitas data dengan Univariate Summary Statistics. Berdasarkan hasil normalitas data diketahui adanya data yang menunjukkan data yang normal. Dimana sebagian besar nilai P-Value baik untuk  $p_1$  maupun  $p_2$  Mahalanobis d-squared melebihi signifikan 0,05. Jika normalitas data sudah terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji apakah indicator setiap variable sebagai factor yang layak untuk mewakili dalam analisis selanjutnya. Untuk mengetahuinya digunakan analisis CFA.

### 3. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

CFA adalah bentuk khusus dari analisis faktor. CFA digunakan untuk menilai hubungan sejumlah variabel yang bersifat independent dengan yang lain. Analisis faktor merupakan teknik untuk mengkombinasikan pertanyaan atau variabel yang dapat menciptakan faktor baru serta mengkombinasikan sasaran untuk menciptakan kelompok baru seraca berturut-turut.

Ada dua jenis pengujian dalam tahap ini yaitu: *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yaitu *measurement model* dan *structural equation model* (SEM). CFA *measurement model* diarahkan untuk menyelidiki unidimensionalitas dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah faktor atau sebuah variabel laten.

Seperti halnya dalam CFA, pengujian SEM juga dilakukan dengan dua macam pengujian yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Langkah analisis untuk menguji model penelitian dilakukan melalui tiga tahap yaitu pertama: menguji model konseptual. Jika hasil pengujian terhadap model konseptual ini kurang memuaskan maka dilanjutkan dengan tahap kedua yaitu dengan memberikan perlakuan modifikasi terhadap model yang dikembangkan setelah memperhatikan indeks modifikasi dan dukungan(justificasi) dari teori yang ada. Selanjutnya, jika pada tahap kedua masih diperoleh hasil yang kurang memuaskan, maka ditempuh tahap ketiga dengan cara menghilangkan atau menghapus (drop) variabel yang memiliki nilai C.R(Critical Rasio) yang lebih kecil dari 1.96, karena

variabel ini dipandang tidak berdimensi sama dengan variabel lainnya untuk menjelaskan sebuah variabel laten (Ferdinand, 2002:132). Loading factor atau lamda value ( $\lambda$ ) ini digunakan untuk menilai kecocokan, kesesuaian atau unidimensionalitas dari indikator-indikator yang membentuk dimensi atau variabel. Untuk menguji CFA dari setiap variabel terhadap model keseluruhan memuaskan atau tidak adalah berpedoman dengan kepada kriteria goodness of fit.

#### a. CFA Variabel Beban Kerja

Variabel *Beban Kerja* memiliki 5 (Lima) indikator yang akan diuji, yaitu :

BA1 = Beban kerja yang berdampak pada kesehatan fisik

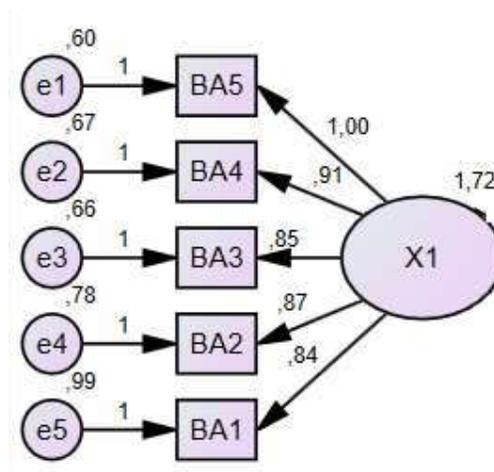
BA2=Beban kerja yang berdampak pada mental

BA3=Tuntutan kerja yang berpengaruh pada psikologi

BA4 =Beban kerja yang harus selesai dalam waktu tertentu

BA5 =Beban kerja berlebihan diluar kemampuan

Berikut hasil gambar uji AMOS 22 dengan analisis CFA :



Gambar 4.1 CFA *Beban Kerja*

Berdasarkan output AMOS diketahui bahwa seluruh indikator pembentuk konstruk firs order Beban Kerja memiliki nilai loading factor signifikan. Jika seluruh indikator pembentuk konstruk sudah signifikan maka dapat digunakan dalam mewakili analisis data.

### b. CFA Variabel Kelelahan Kerja

Variabel Kelelahan Kerja memiliki 5 (lima) indikator yang akan diuji, yaitu :

PV1 =Umur menurunkan efisiensi saya dalam bekerja

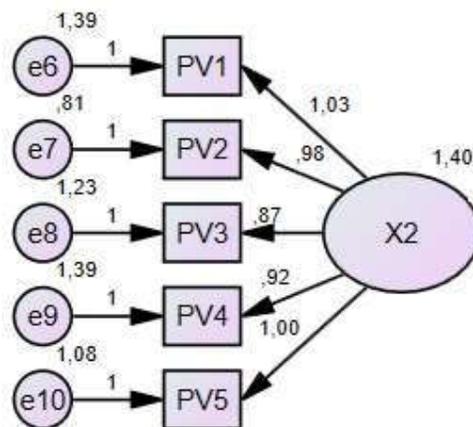
PV2 = Umur membuat keterampilan kerja saya menjadi menurun

PV3 = Keseimbangan antara pekerjaan dengan kondisi fisik

PV4 =Keseimbangan antara pekerjaan dengan kondisi mental

PV5 =Adanya ketegangan fisik saat bekerja

Berikut hasil gambar uji AMOS 22 dengan analisis CFA :



**Gambar 4.2 CFA Kelelahan Kerja**

Berdasarkan output AMOS diketahui bahwa seluruh indikator pembentuk konstruk firs order Kelelahan Kerja memiliki nilai loading factor signifikan. Jika seluruh indikator pembentuk konstruk sudah signifikan maka dapat digunakan dalam mewakili analisis data.

### c. CFA Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki 5 (lima) indikator yang akan diuji, yaitu :

PQ1 = Mengontrol situasi yang membahayakan

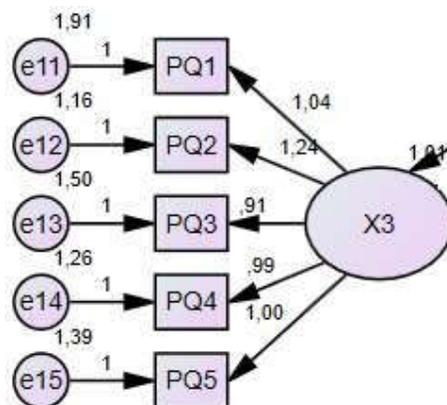
PQ2 = Membangun pertemanan di tempat kerja

PQ3 = Menciptakan lingkungan kerja yang baik

PQ4 = Mendapatkan kebijakan yang tepat

PQ5 = Mengikuti prosedur kerja yang sesuai

Berikut hasil gambar uji AMOS 22 dengan analisis CFA :



**Gambar 4.3 CFA Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Berdasarkan output AMOS diketahui bahwa seluruh indikator pembentuk konstruk firs order kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai loading factor signifikan. Jika seluruh indikator pembentuk konstruk sudah signifikan maka dapat digunakan dalam mewakili analisis data.

#### d. CFA Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepercayaan memiliki (lima) indikator yang akan diuji, yaitu :

KP1 = Puas dengan gaji yang diberikan

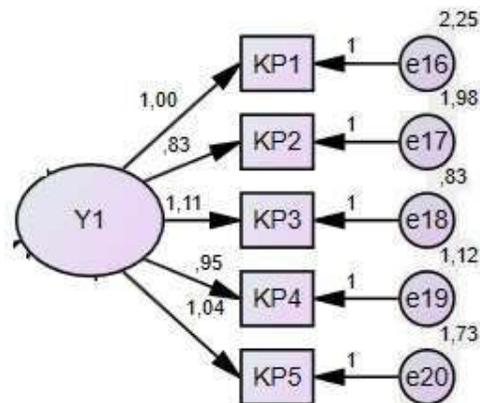
KP2= Puas dengan keamanan ditempat kerja

KP3= Puas dengan kondisi kerja saya saat ini

KP4 =Puas dengan status kerja yang saya dapatkan

KP5 = Kebijakan organisasi sudah membuat karyawan merasa nyaman

Berikut hasil gambar uji AMOS 22 dengan analisis CFA :



**Gambar 4.4 CFA Kepuasan Kerja**

Berdasarkan output AMOS diketahui bahwa seluruh indikator pembentuk konstruk first order Kepuasan Kerja memiliki nilai loading factor signifikan. Jika seluruh indikator pembentuk konstruk sudah signifikan maka dapat digunakan dalam mewakili analisis data.

#### e. CFA Variabel Loyalitas Pegawai

Variabel kepercayaan memiliki 5 (lima) indikator yang akan diuji, yaitu :

KB1 = Bersedia bekerja lembur

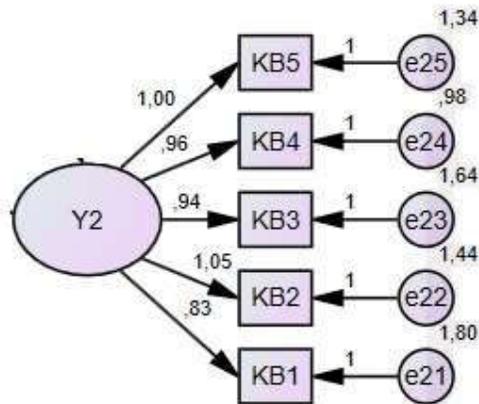
KB2= Menjaga rahasia perusahaan

KB3= Mentaati peraturan tanpa perlu adanya pengawasan

KB4 =Mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan

KB5 =Tidak pernah berbohong pada pekerjaan yang saya jalani

Berikut hasil gambar uji AMOS 22 dengan analisis CFA :



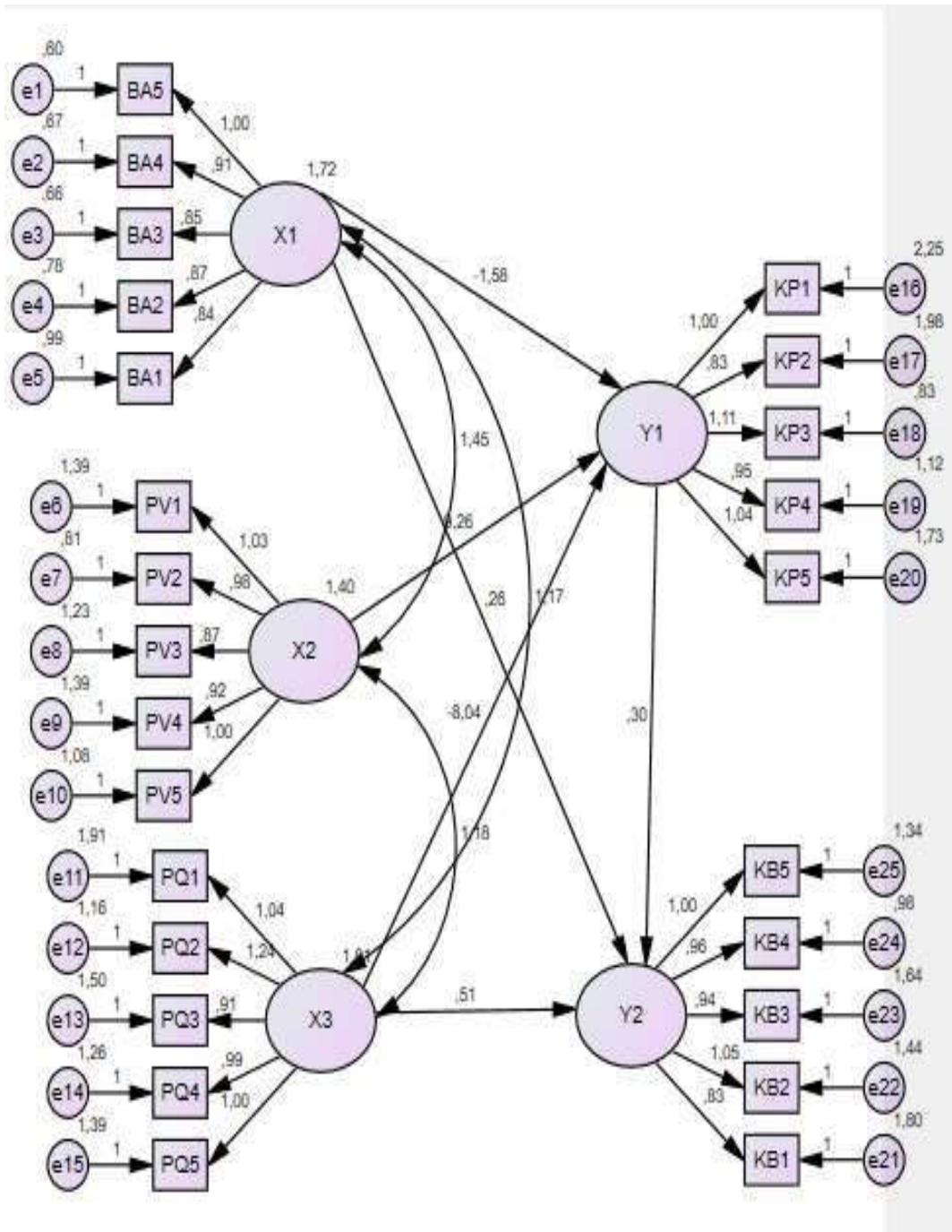
**Gambar 4.5 CFA *Loyalitas Pegawai***

Berdasarkan output AMOS diketahui bahwa seluruh indikator pembentuk konstruk first order Loyalitas Pegawai memiliki nilai loading factor signifikan. Jika seluruh indikator pembentuk konstruk sudah signifikan maka dapat digunakan dalam mewakili analisis data.

#### **4. Pengujian Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Model*)**

Pengujian kesesuaian model penelitian digunakan untuk menguji baik tingkat goodness of fit dari model penelitian. Ukuran GFI pada dasarnya merupakan ukuran kemampuan suatu model menerangkan keragaman data. Nilai GFI berkisar antara 0 – 1. Sebenarnya, tidak ada kriteria standar tentang batas nilai GFI yang baik. Namun bisa disimpulkan, model yang baik adalah model yang memiliki nilai GFI mendekati 1.

Berikut hasil analisa AMOS :



Gambar 4.6 Kerangka Hasil Analisa Amos

**Tabel 4.21 Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian Untuk Analisis SEM**

Goodness of Fit Indeks	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Min fit function of chi-square	$p > 0,05$	(P = 0.00)	Tidak Fit
Chisquare	Carmines & Mclver (1981) Df=271 = 129.69	445,982	Fit
Non Centrality Parameter (NCP)	Penyimpangan sample cov matrix dan fitted kecil < Chisquare	174,982	Fit
Root Mean Square Error of Approx (RMSEA)	Browne dan Cudeck (1993) < 0,08	0.056	Fit
Model AIC	Model AIC > Saturated AIC < Independence AIC	553,982 < Saturated AIC (650) < Independence AIC (942,725)	Tidak Fit
Model CAIC	Model CAIC << Saturated CAIC < Independence CAIC	787,425 < Saturated CAIC (2054,978) < Independence CAIC (1050,800)	tidak Fit
Normed Fit Index (NFI)	> 0,90	0.500	Tidak Fit
Parsimoni Normed Fit Index (PNFI)	0,60 – 0,90	0.452	Tidak Fit
Parsimoni Comparative Fit Index (PCFI)	0,60 – 0,90	0.637	Fit
PRATIO	0,60 – 0,90	0.903	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	> 0,90 (Bentler (2000))	0.705	Tidak Fit
Incremental Fit Index (IFI)	> 0,90 Byrne (1998)	0.719	Tidak Fit
Relative Fit Index (RFI)	0 – 1	0.447	Tidak Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0,90	0.856	Tidak Fit
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	> 0,90	0.827	Tidak Fit
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0 – 1,0	0.714	Fit

Sumber : Ghozali (2005; 2008), output Amos

Berdasarkan hasil Penilaian Model Fit diketahui bahwa seluruh analisis model telah memiliki syarat yang baik sebagai suatu model SEM. Untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel dilakukan dengan analisis jalur (path analysis) dari masing-masing variabel baik hubungan yang bersifat langsung (direct) maupun hubungan tidak langsung (indirect). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

### 1. Ukuran kecocokan mutlak (*absolute fit measures*)

Ukuran kecocokan model secara keseluruhan (model struktural dan model pengukuran) terhadap matriks korelasi dan matriks kovarians. Uji kecocokan tersebut meliputi:

#### a. Uji Kecocokan *Chi-Square*

Uji kecocokan ini mengukur seberapa dekat antara *implied covariance matrix* (matriks kovarians hasil prediksi) dan *sample covariance matrix* (matriks kovarians dari sampel data). Dalam prakteknya, *P-value* diharapkan bernilai lebih besar sama dengan 0,05 agar  $H_0$  dapat diterima yang menyatakan bahwa model adalah baik. Pengujian *Chi-square* sangat sensitif terhadap ukuran data. Yamin dan Kurniawan (2009) menganjurkan untuk ukuran sampel yang besar (lebih dari 200), uji ini cenderung untuk menolak  $H_0$ . Namun sebaliknya untuk ukuran sampel yang kecil (kurang dari 100), uji ini cenderung untuk menerima  $H_0$ . Oleh karena itu, ukuran sampel data yang disarankan untuk diuji dalam uji *Chi-square* adalah sampel data berkisar antara 100 – 200. Probabilitas nilai Chi square sebesar  $0,000 > 0,5$  sehingga adanya kecocokan antara *implied*

*covariance matrix* (matriks kovarians hasil prediksi) dan *sample covariance matrix* (matriks kovarians dari sampel data).

**b. Goodness-Of-Fit Index (GFI)**

Ukuran GFI pada dasarnya merupakan ukuran kemampuan suatu model menerangkan keragaman data. Nilai GFI berkisar antara 0 – 1. Sebenarnya, tidak ada kriteria standar tentang batas nilai GFI yang baik. Namun bisa disimpulkan, model yang baik adalah model yang memiliki nilai GFI mendekati 1. Dalam prakteknya, banyak peneliti yang menggunakan batas minimal 0,9. Nilai GFI pada analisa SEM sebesar 0,663 kurang dari angka 0,9 atau letaknya diantara 0-1 sehingga kemampuan suatu model menerangkan keragaman data tidak baik/fit.

**c. Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)**

RMSEA merupakan ukuran rata-rata perbedaan per *degree of freedom* yang diharapkan dalam populasi. Nilai RMSEA  $< 0,08$  adalah *good fit*, sedangkan Nilai RMSEA  $< 0,05$  adalah *close fit*. Nilai RMSEA dalam penelitian ini sebesar 0,167, sehingga model dikatakan tidak baik/fit.

**d. Non-Centrality Parameter (NCP)**

NCP dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang *Chi-square*. Penilaian didasarkan atas perbandingan dengan model lain. Semakin kecil nilai, semakin baik. Nilai NCP lebih rendah dari nilai Chisquare sehingga model sudah baik.

**2. Ukuran kecocokan incremental (*incremental/relative fit measures*),**

yaitu ukuran kecocokan model secara relatif, digunakan untuk perbandingan model yang diusulkan dengan model dasar yang digunakan oleh peneliti. Uji kecocokan tersebut meliputi:

**a. Adjusted Goodness-Of-Fit Index (AGFI)**

Ukuran AGFI merupakan modifikasi dari GFI dengan mengakomodasi *degree of freedom* model dengan model lain yang dibandingkan.  $AGFI \geq 0,9$  adalah *good fit*, sedangkan  $0,8 \geq AGFI \geq 0,9$  adalah *marginal fit*. Nilai AGFI sebesar 0,557 melebihi angka 0,9 sehingga model *marginal fit*.

**b. Normed Fit Index (NFI)**

Nilai NFI merupakan besarnya ketidakcocokan antara model target dan model dasar. Nilai NFI berkisar antara 0–1.  $NFI \geq 0,9$  adalah *good fit*, sedangkan  $0,8 \geq NFI \geq 0,9$  adalah *marginal fit*. Nilai NFI berada diantara 0,8 dan 0,9 yaitu sebesar 0,627 sehingga model tidak baik/fit.

**c. Incremental Fit Index (IFI)**

Nilai IFI berkisar antara 0 – 1.  $IFI \geq 0,9$  adalah *good fit*, sedangkan  $0,8 \geq IFI \geq 0,9$  adalah *marginal fit*. *Comparative Fit Index* (CFI) Nilai CFI berkisar antara 0 – 1.  $CFI \geq 0,9$  adalah *good fit*, sedangkan  $0,8 \geq CFI \geq 0,9$  adalah *marginal fit*. Nilai IFI berada dibawah 0,9 yaitu sebesar 0,665 sehingga model tidak baik/fit.

**d. Relative Fit Index (RFI)**

Nilai RFI berkisar antara 0 – 1. RFI  $\geq 0,9$  adalah *good fit*, sedangkan  $0,8 \geq \text{RFI} \geq 0,9$  adalah *marginal fit*. Nilai RFI berada dibawah 0,8 dan 0,9 yaitu sebesar 0,562 sehingga model tidak baik/fit.

**3. Ukuran kecocokan parsimoni (*parsimonious/adjusted fit measures*)**

yaitu ukuran kecocokan yang mempertimbangkan banyaknya koefisien didalam model. Uji kecocokan tersebut meliputi:

**a. Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)**

Nilai PNFI yang tinggi menunjukkan kecocokan yang lebih baik. PNFI hanya digunakan untuk perbandingan model alternatif. Nilai PNFI berada dibawah 0,60 – 0,90 yaitu 0,533 sehingga model tidak baik/fit.

**b. Parsimonious Goodness-Of-Fit Index (PGFI)**

Nilai PGFI merupakan modifikasi dari GFI, dimana nilai yang tinggi menunjukkan model lebih baik digunakan untuk perbandingan antarmodel. Nilai PGFI berada diantara 0– 0,90 yaitu 0,504 sehingga model sudah fit/baik.

**c. Akaike Information Criterion (AIC)**

Nilai positif lebih kecil menunjukkan parsimoni lebih baik digunakan untuk perbandingan antarmodel. Nilai  $1446,819 > \text{Saturated AIC (420)} < \text{Independence AIC (931.624)}$  sehingga model tidak baik/fit.

#### d. Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)

Nilai positif lebih kecil menunjukkan parsimoni lebih baik digunakan untuk perbandingan antarmodel. Nilai CAIC  $669,186 < \text{Saturated CAIC (1109,722)} < \text{Independence CAIC (1107,855)}$  sehingga model sudah fit.

#### 4. Uji Kesahian Konvergen dan Uji Kausalitas

Uji kesahian konvergen diperoleh dari data pengukuran model setiap variabel (*measurement model* Apabila indikator memiliki nadir (*critical ratio*) yang lebih besar dari dua kali kesalahan (standard error), menunjukkan bahwa indikator secara sah telah mengukur apa yang seharusnya diukur pada model yang disajikan (Wijaya,2009).

Tabel 4.22 Bobot Critical Ratio

	Estimate
KP5	0,442
KP4	0,507
KP3	0,656
KP2	0,308
KP1	0,362
KB1	0,326
KB2	0,497
KB3	0,409
KB4	0,544
KB5	0,488
PQ1	0,364
PQ2	0,571
PQ3	0,361
PQ4	0,441
PQ5	0,421
PV1	0,517
PV2	0,623
PV3	0,464
PV4	0,458

PV5	0,563
BA1	0,55
BA2	0,628
BA3	0,65
BA4	0,681
BA5	0,741

Sumber : Output Amos

Validitas konvergen dapat dinilai dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai nadir (*critical ratio*) untuk semua indikator yang ada lebih besar dari dua kali standar kesalahan (*standard error*) yang berarti bahwa semua butir pada penelitian ini sah terhadap setiap variabel penelitian. Berikut hasil pengujian kesahian konvergen.

Hasil uji loading factor diketahui bahwa seluruh variabel melebihi loading factor sebesar 0,5 sehingga dapat diyakini seluruh variabel layak untuk dianalisa

lebih lanjut.

**Tabel 4.23 Hasil estimasi C.R (Critical Ratio) dan P-Value**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1	<---	X1	1,576	717	8,658	***	par_21
Y1	<---	X2	563	157	6,183	***	par_23
Y1	<---	X3	-8,042	10,273	-0,783	0,434	par_24
Y2	<---	X1	261	0,74	3,498	***	par_22
Y2	<---	Y1	952	225	4,314	***	par_25
Y2	<---	X3	0,507	0,159	3,201	0,001	par_26

Sumber : Lampiran Amos

Hal uji kausalitas menunjukkan bahwa hampir semua variabel memiliki hubungan kausalitas. Uji kausalitas probabilitas critical ratio yang memiliki tanda bintang tiga dapat disajikan pada penjelasan berikut :

- a. Terjadi hubungan kausalitas antara Kerjasama Tim dengan Kepuasan Kerja. Nilai critical value sebesar 8,658 dua kali lebih kecil dari nilai standar error dan nilai probabilitas (p) yang memiliki tanda bintang berarti signifikan.
- b. Terjadi hubungan kausalitas antara Kelelahan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Nilai critical value sebesar 6,183 dua kali lebih kecil dari nilai standar error dan nilai probabilitas (p) yang memiliki tanda bintang yang berarti signifikan.
- c. Terjadi hubungan kausalitas antara Kesehatan dan Keselamatan Kerjadengan Kepuasan Kerja. Nilai critical value sebesar -0,783 dua kali lebih kecil dari nilai standar error dan nilai probabilitas (p) yang tidak memiliki tanda bintang yang berarti tidak signifikan.
- d. Terjadi hubungan kausalitas antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Pegawai. Nilai critical value sebesar 3,498 dua kali lebih besar dari nilai standar error dan nilai probabilitas (p) yang memiliki tanda bintang yang berarti signifikan.
- e. Terjadi hubungan kausalitas antara Kepuasan Kerjadengan Loyalitas Pegawai. Nilai critical value sebesar 4,314 dua kali lebih besar dari nilai standar error dan nilai probabilitas (p) yang memiliki tanda bintang yang berarti signifikan.
- f. Terjadi hubungan kausalitas antara Kesehatan dan Keselamatan kerja dengan Loyalitas Pegawai. Nilai critical value sebesar 3,201 dua kali

lebih besar dari nilai standar error dan nilai probabilitas (p) yang tidak memiliki tanda bintang yang berarti tidak signifikan.

### 5. Efek Langsung, Efek Tidak Langsung dan Efek Total

Besarnya pengaruh masing-masing variabel laten secara langsung (*standardized direct effect*) maupun secara tidak langsung (*standardized indirect effect*) serta pengaruh total (*standardized total effect*) dapat diperlihatkan pada tabel berikut :

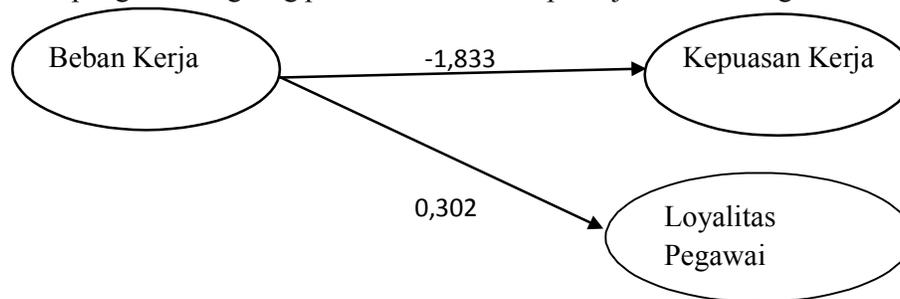
**Tabel 4.24 Standardized Direct Effects**

	X3	X2	X1	Y1	Y2
Y1	-7,16	9,705	-1,833	0	0
Y2	0,45	0	0,302	0,295	0
KP5	0	0	0	0,665	0
KP4	0	0	0	0,712	0
KP3	0	0	0	0,81	0
KP2	0	0	0	0,555	0
KP1	0	0	0	0,601	0
KB1	0	0	0	0	0,571
KB2	0	0	0	0	0,705
KB3	0	0	0	0	0,64
KB4	0	0	0	0	0,737
KB5	0	0	0	0	0,699
PQ1	0,604	0	0	0	0
PQ2	0,756	0	0	0	0
PQ3	0,6	0	0	0	0
PQ4	0,664	0	0	0	0
PQ5	0,649	0	0	0	0
PV1	0	0,719	0	0	0

PV2	0	0,79	0	0	0
PV3	0	0,681	0	0	0
PV4	0	0,677	0	0	0
PV5	0	0,75	0	0	0
BA1	0	0	0,742	0	0
BA2	0	0	0,793	0	0
BA3	0	0	0,806	0	0
BA4	0	0	0,825	0	0
BA5	0	0	0,861	0	0

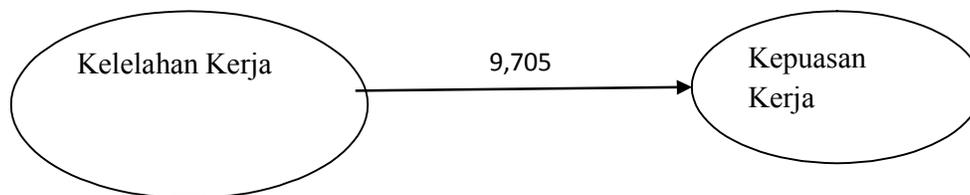
Sumber : Output Amos

Hasil pengaruh langsung pada tabel di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :



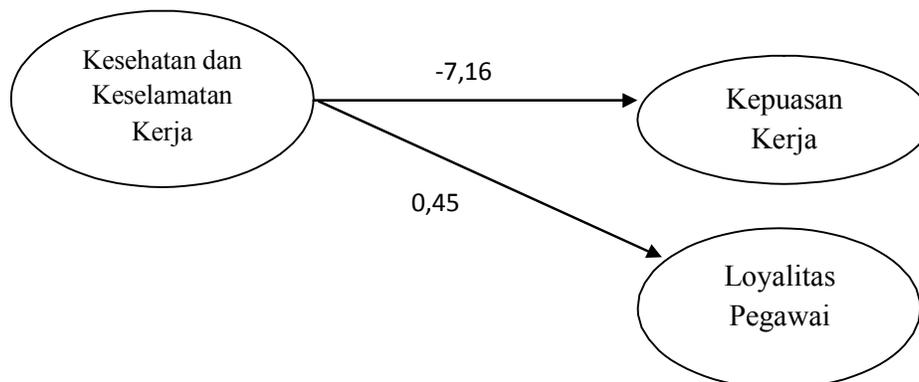
**Gambar 4.7 Dirrect Effect Beban Kerja**

Beban Kerjaberpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai

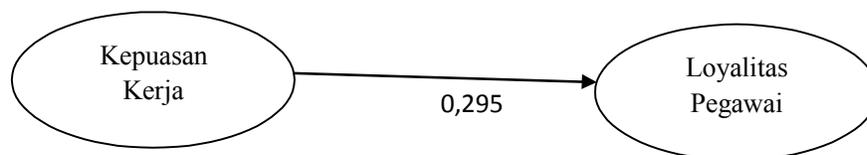


**Gambar 4.8 Dirrect Effect Kelelahan Kerja**

Kelelahan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.



**Gambar 4.9** Dirrect Effect *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*



**Gambar 4.10** Direct Effect *Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai*

Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Loyalitas Pegawai

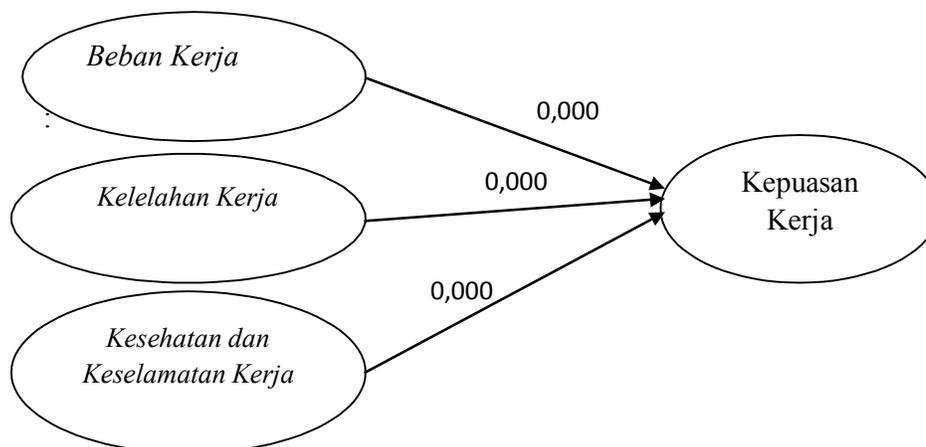
**Tabel 4.25** Standardized Indirect Effects

	X3	X2	X1	Y1	Y2
Y1	0	0	0	0	0
Y2	-2,11	2,86	0,54	0	0
KP5	-4,762	6,455	1,219	0	0
KP4	-5,1	6,913	1,306	0	0
KP3	-5,798	7,859	1,484	0	0
KP2	-3,972	5,383	1,017	0	0
KP1	-4,306	5,836	1,102	0	0
KB1	-0,948	1,634	0,136	0,168	0
KB2	-1,169	2,015	0,168	0,208	0

KB3	-1,061	1,829	- 0,152	0,18 8	0
KB4	-1,224	2,109	- 0,176	0,21 7	0
KB5	-1,16	1,999	- 0,167	0,20 6	0
PQ1	0	0	0	0	0
PQ2	0	0	0	0	0
PQ3	0	0	0	0	0
PQ4	0	0	0	0	0
PQ5	0	0	0	0	0
PV1	0	0	0	0	0
PV2	0	0	0	0	0
PV3	0	0	0	0	0
PV4	0	0	0	0	0
PV5	0	0	0	0	0
BA1	0	0	0	0	0
BA2	0	0	0	0	0
BA3	0	0	0	0	0
BA4	0	0	0	0	0
BA5	0	0	0	0	0

Sumber : Output Amos

Hasil pengaruh tidak langsung pada tabel di atas dapat dijabarkan sebagai berikut



**Gambar 4.11** *Indirrect* Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja

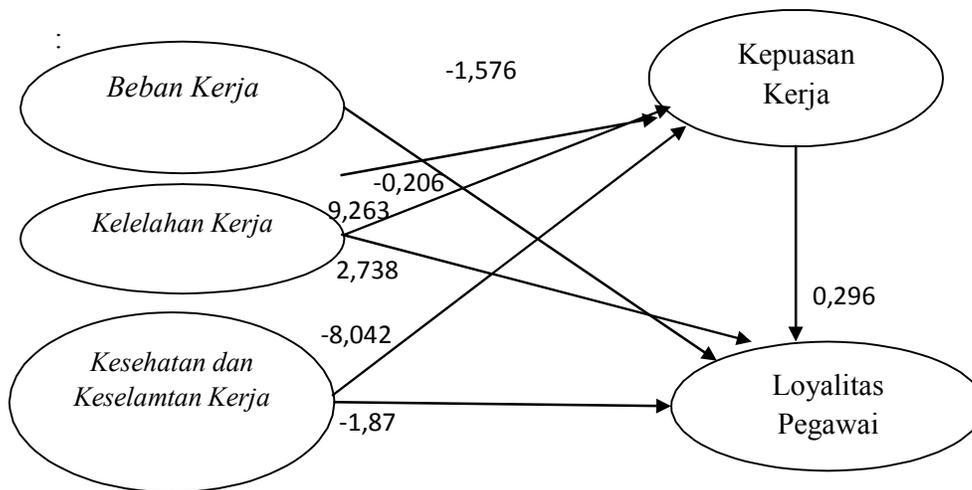
Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Loyalitas Pegawai.

**Tabel 4.26 Standardized Total Effects**

	X3	X2	X1	Y1	Y2
Y1	-8,042	9,263	-1,576	0	0
Y2	-1,87	2,738	-0,206	0,296	0
KP5	-8,344	9,612	-1,636	1,038	0
KP4	-7,649	8,812	-1,5	0,951	0
KP3	-8,959	10,32	-1,756	1,114	0
KP2	-6,693	7,71	-1,312	0,832	0
KP1	-8,042	9,263	-1,576	1	0
KB1	-1,545	2,263	-0,17	0,244	0,826
KB2	-1,972	2,889	-0,217	0,312	1,055
KB3	-1,762	2,58	-0,194	0,279	0,942
KB4	-1,787	2,618	-0,197	0,283	0,956
KB5	-1,87	2,738	-0,206	0,296	1
PQ1	1,041	0	0	0	0
PQ2	1,236	0	0	0	0
PQ3	0,914	0	0	0	0
PQ4	0,992	0	0	0	0
PQ5	1	0	0	0	0
PV1	0	1,033	0	0	0
PV2	0	0,979	0	0	0
PV3	0	0,872	0	0	0
PV4	0	0,918	0	0	0
PV5	0	1	0	0	0
BA1	0	0	0,839	0	0
BA2	0	0	0,874	0	0
BA3	0	0	0,847	0	0
BA4	0	0	0,911	0	0
BA5	0	0	1	0	0

Sumber : Lampiran Amos

Hasil pengaruh tidak langsung pada tabel di atas dapat dijabarkan sebagai berikut



**Gambar 4.11 Total Effect Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai**

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa, seluruh variabel exogenous mempengaruhi endogenous secara total. Hasil pengaruh total menunjukkan bahwa yang mempengaruhi terbesar secara total terhadap Kepuasan Kerja adalah Kelelahan Kerja sebesar 9,263, sedangkan yang mempengaruhi terbesar secara total terhadap Loyalitas Pegawai adalah Kelelahan Kerjasebesar 2,738.

## 6. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (*probability*) atau dengan melihat signifikansi dari keterkaitan masing-masing variabel penelitian. Adapun kriterianya adalah jika  $P < 0.05$  maka hubungan antar variabel adalah signifikan dan dapat dianalisis lebih lanjut, dan sebaliknya.

Oleh karenanya, dengan melihat angka probabilitas ( $p$ ) pada *output* dari keseluruhan jalur menunjukkan nilai yang signifikan pada level 5% atau nilai *standardize* harus lebih besar dari 1.96 ( $>1.96$ ). (Jika menggunakan nilai perbandingan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, berarti nilai  $t$  hitung di atas 1.96 atau  $>1.96$  atau  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel). AMOS 22 dapat ditetapkan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika  $P > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (tidak signifikan)

Jika  $P < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (signifikan) (Santoso, 2007)

Hipotesis dalam penelitian ini terbagi ke dalam 7 (tujuh) pengujian, yaitu:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap faktor Kepuasan Kerja pada setiap karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap faktor melalui Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan.
3. Kelelahan Kerja berpengaruh terhadap faktor Kepuasan Kerja pada setiap karyawan.
4. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap faktor melalui Kepuasan Kerja pada Setiap karyawan
5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap faktor melalui Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan.
6. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap faktor Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan
7. Loyalitas Pegawai berpengaruh melalui Kepuasan Kerja pada setiap karyawan

**Tabel 4.27 Hasil estimasi C.R (Critical Ratio) dan P-Value**

			Estimae	S.E.	C.R.	P	Label
Y1	<---	X1	-1,576	2,71 7	-0,588	0,562	par_21
Y1	<---	X2	9,263	11,1 57	0,83	0,406	par_23
Y1	<---	X3	-8,042	10,2 73	-0,783	0,434	par_24
Y2	<---	X1	0,26	0,12 7	2,049	0,04	par_22
Y2	<---	Y1	0,296	0,12 8	2,314	0,021	par_25
Y2	<---	X3	0,507	0,15 9	3,201	0,001	par_26
BA5	<---	X1	1				
BA4	<---	X1	0,911	0,06 1	15,042	***	par_1
BA3	<---	X1	0,847	0,05 9	14,471	***	par_2
BA2	<---	X1	0,874	0,06 2	14,059	***	par_3
BA1	<---	X1	0,839	0,06 6	12,664	***	par_4
PV5	<---	X2	1				
PV4	<---	X2	0,918	0,09 3	9,921	***	par_5
PV3	<---	X2	0,872	0,08 7	9,986	***	par_6
PV2	<---	X2	0,979	0,08 3	11,802	***	par_7
PV1	<---	X2	1,033	0,09 7	10,609	***	par_8
PQ5	<---	X3	1				
PQ4	<---	X3	0,992	0,11 8	8,396	***	par_9
PQ3	<---	X3	0,914	0,11 9	7,696	***	par_10
PQ2	<---	X3	1,236	0,13 2	9,341	***	par_11
PQ1	<---	X3	1,041	0,13 5	7,731	***	par_12
KB5	<---	Y2	1				
KB4	<---	Y2	0,956	0,09	10,183	***	par_13

				4			
KB3	<---	Y2	0,942	0,10 6	8,864	***	par_14
KB2	<---	Y2	1,055	0,10 8	9,746	***	par_15
KB1	<---	Y2	0,826	0,10 4	7,937	***	par_16
KP1	<---	Y1	1				
KP2	<---	Y1	0,832	0,12 4	6,687	***	par_17
KP3	<---	Y1	1,114	0,12 7	8,774	***	par_18
KP4	<---	Y1	0,951	0,11 8	8,066	***	par_19
KP5	<---	Y1	1,038	0,13 5	7,682	***	par_20

Sumber : Lampiran Amos

Berdasarkan tabel di atas diketahui :

1. Terdapat pengaruh **signifikan** Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $-1,576 > 0,05$  sehingga diketahui kerjasama tim **signifikan** mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Terdapat **tidak signifikan** Kelelahan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $9,263 > 0,05$  sehingga diketahui Kelelahan Kerja **tidak signifikan** mempengaruhi Kepuasan Kerja.
3. Terdapat pengaruh **signifikan** Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $-8,042 > 0,05$  sehingga diketahui Kesehatan dan Keselamatan Kerja **signifikan** mempengaruhi Kepuasan Kerja

4. Terdapat pengaruh **Tidak signifikan** Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $0,206 > 0,05$  sehingga diketahui Beban Kerja **Tidak signifikan** mempengaruhi Loyalitas Pegawai.
5. Terdapat pengaruh **Tidak signifikan** Kelelahan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $0,507 > 0,05$  sehingga diketahui Kelelahan Kerja **Tidak signifikan** mempengaruhi Loyalitas Pegawai.
6. Terdapat pengaruh **tidak signifikan** Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $0,296 > 0,05$  sehingga diketahui Kepuasan Kerja **tidak signifikan** mempengaruhi Loyalitas Pegawai.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan *software* AMOS 22 membuktikan bahwa terdapat pengaruh **signifikan** Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan. Ada perbedaan pendapat yang bertolak belakang dengan apa yang dikemukakan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari 2014, Kurniati, Farida dan Nurseto 2013 yang hasil penelitiannya adalah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Kerja. Seperti halnya penelitian tersebut maka variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## 2. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan *software* AMOS 22 membuktikan bahwa terdapat pengaruh **tidak signifikan** Kelelahan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan. Ada perbedaan pendapat yang bertolak belakang dengan apa yang kemukakan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardjanti 2011 dan Selva 2016 yang hasil penelitiannya adalah Kelelahan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini, nilai produk tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja karena nilai karyawan yang di berikan RSUD Bidadari Binjai masih dapat diterima oleh karyawan karena nilai yang didapat pada karyawan RSUD Bidadari Binjai

## 3. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan *software* AMOS 22 membuktikan bahwa terdapat pengaruh **signifikan** Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan. Ada perbedaan pendapat yang bertolak belakang dengan apa yang kemukakan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raharjo dan Dharmayanti 2016 yang hasil penelitiannya adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini, persepsi kualitas tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja karena kualitas yang di berikan oleh RSUD Bidadari Binjai.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan *software* AMOS 22 membuktikan bahwa terdapat pengaruh **Tidak signifikan** Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan. Ada perbedaan pendapat yang bertolak belakang dengan apa yang kemukakan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Naili Farida dan Bulan Prabawani maka hasil penelitiannya adalah Beban Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Loyalitas Pegawai. Seperti halnya penelitian tersebut maka variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Dalam penelitian ini, persepsi nilai tidak mempengaruhi Loyalitas Pegawai .

#### 5. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan *software* AMOS 22 membuktikan bahwa terdapat pengaruh **Tidak signifikan** Kelelahan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan. Ada perbedaan pendapat yang bertolak belakang dengan apa yang kemukakan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reski Pratiwi, Naili Farida dan Bulan Prabawani maka hasil penelitiannya adalah Kelelahan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Loyalitas Pegawai dan bernilai positif.

## 6. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan software AMOS 22 membuktikan bahwa terdapat pengaruh **Tidak signifikan** Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan. Ada perbedaan pendapat yang bertolak belakang dengan apa yang kemukakan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reski Pratiwi, Naili Farida dan Bulan Prabawani maka hasil penelitiannya adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Loyalitas Pegawai dan bernilai positif.

## 7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan *software* AMOS 22 membuktikan bahwa terdapat pengaruh **tidak signifikan** Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan. Ada perbedaan pendapat yang bertolak belakang dengan apa yang kemukakan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natasya Putri Andini, dkk (2014), Elvy intan Kartika sari (2016) maka hasil penelitiannya adalah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Loyalitas Pegawai dan bernilai positif. Seperti halnya penelitian tersebut maka variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan **signifikan** terhadap Loyalitas Pegawai. Dalam penelitian ini, Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Loyalitas Pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh **signifikan** Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $-1,576 > 0,05$  sehingga diketahui kerjasama tim **signifikan** mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Terdapat **tidak signifikan** Kelelahan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $9,263 > 0,05$  sehingga diketahui Kelelahan Kerja tidak signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja.
3. Terdapat pengaruh **signifikan** Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $-8,042 > 0,05$  sehingga diketahui Kesehatan dan Keselamatan Kerja **signifikan** mempengaruhi Kepuasan Kerja
4. Terdapat pengaruh **Tidak signifikan** Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $0,206 > 0,05$  sehingga diketahui Beban Kerja Tidak signifikan mempengaruhi Loyalitas Pegawai.
5. Terdapat pengaruh **Tidak signifikan** Kelelahan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $0,507 > 0,05$  sehingga diketahui Kelelahan Kerja Tidak signifikan mempengaruhi Loyalitas Pegawai.
6. Terdapat pengaruh **tidak signifikan** Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada setiap karyawan, dimana nilai probabilitas sebesar  $0,296 > 0,05$

sehingga diketahui Kepuasan Kerja tidak signifikan mempengaruhi Loyalitas Pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa ternyata Kepuasan Kerja dalam pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak signifikan melalui Kepuasan Kerja dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan. Saran yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut adalah :

1. Dengan signifikannya Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan di RSUD Bidadari Binjai itu menandakan relevannya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tersebut dan lebih di tingkatkan lagi dalam pengendalian tersebut..
2. Dengan tidak signifikan Kelelahan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan di RSUD Bidadari Binjai, harus mengawasi sehingga terdapat hasil yang relevan di perusahaan tersebut
3. Dengan signifikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada setiap karyawan, di RSUD Bidadari Binjai, dan pengaruh tersebut berkopetensi antara Kesehatan dan Keselamatan Terhadap Kepuasan Kerja
4. Dengan Tidak signifikan Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada setiap karyawan, di RSUD Bidadari Binjai, harus loyalitas terhadap pekerjaannya yang dilakukannya.

5. Dengan Tidak signifikan Kelelahan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada setiap karyawan, di RSUD Bidadari Binjai, perlu mengurangi pekerjaannya sehingga loyalitas di bidang masing – masing terdapat hasil yang memuaskan.
6. Dengan tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada setiap karyawan, di RSUD Bidadari Binjai terjadi tidak berkompeten pengaruh tersebut, perlu pengavaluasian pihak pimpinan perusahaan tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Agustina heryati (2016), Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi PT. Pupuk sriwidjaja palembang, *jurnal Ecoment Global*, ISSN : 2540-816X Volume 1 Nomor 2
- Ahmad al azhari (2017), Pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan (studi pada PT perkebunan nusantara iv unit usaha adolina perbaungan ), *Skripsi ilmu administrasi niaga, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas sumatera utara*
- Dhini Rama Dhania (2010), Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada *medical representatif* di kota kudas), *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Volume I, No 1, Desember 2010*
- Endro Wibowo, Hardi Utomo (2016) Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT Sido Muncul Semarang), *Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016*
- Intan deslinatika putri (2017), Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, *Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Lampung*
- Johana Eka Permanasari (2014), Analisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan bagian produksi PT Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah) *Ekonomika dan Bisnis/Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang*
- Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2017), Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT brantas abipraya (persero) dalam proyek pembangunan wisma atlet kemayoran), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB Vol. 46 No.1 Mei 2017*
- Karina Anggraeni (2018), Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan CV. bartec utama mandiri semarang) *Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*

- Kristin juwita (2017), Kepuasan kerja memediasi keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, *akademika; Vol. 15. No.1 Februari 2017*
- Lukiyana. Firman Davi Firdaus, (2017) Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada PT Sarijasa Transutama Jakarta , *BIJAK Volume Majalah Ilmiah Institut STIAM I ISSN 1411-0830, Volume 14, No. 02*
- Mohammad Indra Alamsyah, (2015), Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah daerah istimewa Yogyakarta, *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Multazam HT (2015), Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar*
- Nurul asfiah fajarullaili (2018), Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan dinas kesehatan provinsi jawa timur, *skripsi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*
- Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya (2015), Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015*
- Wahyu Susihono (2014), Analisis kelelahan kerja, kebosanan kerja, kepuasan kerja sebagai dasar rekomendasi perbaikan fisiologis pekerja, *Seminar Nasional IENACO – 2014 ISSN : 2337 – 4349*
- Yulia rachmah, (2018), Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT usaha patra lima jaya surabaya, *manajemen fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri sunan ampel surabaya*

## B. E-Journal

- 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. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- 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, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.

- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E.,... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.