



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

PUTRI PRATIWI

1515310517

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PUTRI PRATIWI
NPM : 1515310517
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH K3, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN

MEDAN, 02 JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

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

DEKAN



(Dr. SURJITA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., MM)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : PUTRI PRATIWI
NPM : 1515310517
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH K3, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN

MEDAN, 02 JULI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

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

ANGGOTA - II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA-IV

(Dr. KIKI RARIDA FERINE, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Pratiwi
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 02 November 1995
NPM : 1515310517
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Asrama kodam sunggal gg sumpah prajurit barat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2019

Yang membuat pernyataan

A yellow 1000 Rupiah stamp with a signature over it. The stamp features the text 'ETERAI MPEL', the serial number 'DE3ADF094492482', and the denomination '1000 RUPIAH'. The signature is written in black ink over the stamp.

(Putri Pratiwi)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : PUTRI PRATIWI
NPM : 1515310517
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH K3, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, Maret 2019

The image shows a yellow 3000 Rupiah stamp with a signature over it. The stamp includes the text 'ETERAI EMPEL', the number 'BB7ADF094492507', and '000 RUPIAH'.

(Putri Pratiwi)



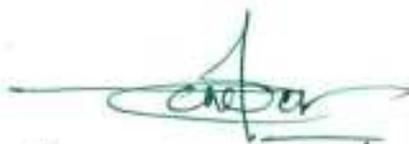
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Iniversitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE, HM
 Nama Mahasiswa : PUTRI PRATIWI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310517
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh K3, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap
 Kesehatan Kerja

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
22-1-2019	Bimbingan Proposal		
4-2-2019	Acc Pengpro Dpa 12/19 ✓		

Medan, 22 Januari 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,



Rizal Ahmad SE, M.Si



Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE, MM
 Nama Mahasiswa : PUTRI PRATIWI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310517
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh ks, dan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4/2/2019	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematika Penulisan Sumber - daftar pustaka - Pengutipan - Isitilah asing - Perbaikan sesuai ketentuan - Seragamkan penulisan daftar pustaka. 		
2/2/2019	ACC Sempurna		



Dewi Nurmasari Pane SE, MM

Medan, 22 Januari 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : PUTRI PRATIWI
 Tempat/Tgl. Lahir : / 02 November 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310517
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.48

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Pengaruh K3, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan .	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Pengaruh K3 dan Jenjang Karir terhadap kinerja karyawan di Pt. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.	<input type="checkbox"/>
3.	Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan Budaya kerja terhadap kedisiplinan karyawan di Pt. Pancakarsa Bangun Reksa Medan	<input type="checkbox"/>

Nilai : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

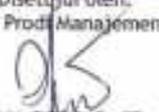

 (Dr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

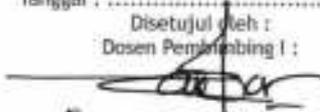
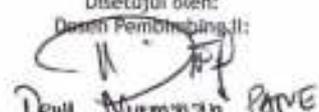
Medan, 29 Oktober 2018

Pemohon,


 (Putri Pratiwi)

Nomor :
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Supri Nital Sari, M.Hum.)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad SE, M.Si.)
 Tanggal : 29 Oktober 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Dewi Nurmanan Parve)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

**KARTU KEMAJUAN MAHASISWA
(KKM)**

Nama : PUTRI PRATIWI
PM : 1515310517

Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen SDM

No.	Kode MK	Mata Kuliah	WP	SMT	SKS	NH	NA	K x N
1	531010101	Pendidikan Agama	W	1	3	A	4	12
2	531010102	Metafisika I	W	1	2	A	4	8
3	531010103	Bahasa Inggris Bisnis - I	W	1	2	A	4	8
4	531010104	Pendidikan Kewarganegaraan	W	1	2	A	4	8
5	531010110	Pengantar Ekonomi Mikro	W	1	3	B	3	9
6	531010111	Pengantar Bisnis	W	1	3	B	3	9
7	531010112	Pengantar Akuntansi Bisnis - I	W	1	2	B	3	6
8	531010113	Matematika Ekonomi dan Bisnis	W	1	3	B	3	9
9	531010206	Metafisika - II	W	2	2	A	4	8
10	531010207	Pendidikan Pancasila	W	2	2	A	4	8
11	531010214	Pengantar Ekonomi Makro	W	2	3	B	3	9
12	531010215	Pengantar Akuntansi Bisnis II	W	2	2	B	3	6
13	531010216	Pengantar Manajemen	W	2	3	B	3	9
14	531010217	Statistik Ekonomi dan Bisnis - I	W	2	2	B	3	6
15	531010218	Metode Kuantitatif	W	2	3	A	4	12
16	531015205	Bahasa Inggris Bisnis - II	W	2	2	B	3	6
17	531010308	Bahasa Indonesia/ Penulisan Ilmiah	W	3	3	A	4	12
18	531010319	Manajemen Pemasaran	W	3	3	A	4	12
19	531010320	Statistik Ekonomi dan Bisnis - II	W	3	2	B	3	6
20	531010325	Akuntansi Biaya	W	3	3	B	3	9
21	531010326	Manajemen Keuangan - I	W	3	3	B	3	9
22	531010327	Manajemen Operasional - I	W	3	2	A	4	8
23	531010328	Manajemen Pengendalian Usaha	W	3	3	B	3	9
24	531010343	Prilaku Organisasi	W	3	3	B	3	9
25	531010421	Operation Research	W	4	3	C	2	6
26	531010429	Manajemen SDM - I	W	4	3	B	3	9
27	531010430	Wrausaha Koperasi	W	4	3	A	4	12
28	531010431	Akuntansi Manajemen	W	4	3	A	4	12
29	531010432	Manajemen Risiko	W	4	3	A	4	12
30	531010444	Manajemen Operasional - II	W	4	2	A	4	8
31	531010445	Manajemen Keuangan - II	W	4	3	A	4	12
32	531010522	Sistem Informasi Manajemen Bisnis	W	5	3	A	4	12
33	531010533	Manajemen SDM - II	W	5	3	A	4	12
34	531010534	Studi Kelayakan Bisnis	W	5	3	B	3	9
35	531010535	Ekonomi Manajerial	W	5	3	B	3	9
36	531010536	Manajemen Strategi	W	5	3	A	4	12
37	531010537	Ekonomi Bisnis Internasional	W	5	3	B	3	9
38	531010538	Perpajakan	W	5	3	B	3	9
39	531010623	Metode Penelitian Bisnis	W	6	3	B	3	9
40	531010624	Aspek Hukum Dalam Bisnis	W	6	3	B	3	9

No.	Kode MK	Mata Kuliah	W/P	SMT	SKS	NH	NA	K x N
41	531010639	Kewirausahaan	W	6	3	A	4	12
42	531010640	Total Quality Manajemen	W	6	3	A	4	12
43	531010641	Teori Pengambilan Keputusan	W	6	3	A	4	12
44	531010642	Business Plan/Budgetting	W	6	3	A	4	12
45	531014846	Seminar Manajemen SDM	W	6	3	A	4	12
46	531010709	Metafisika III	W	7	2	A	4	8
47	531010747	Magang	W	7	4			
48	531014763	Manajemen Konflik	P	7	3			
49	531014764	Training and Development	P	7	3			
50	531014765	Leadership	W	7	3	B	3	9
51	531014766	Manajemen Kinerja	W	7	3			
52	531014767	Teori dan Design Organisasi	W	7	3			
53	531010889	Comprehensive	W	8	2			
54	531010890	Skripsi	W	8	4			
Jumlah SKS Terambil						128		445
IP Kumulatif						3.48		

Dekan,


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

keterangan :

WP = Wajib/Pilihan
 NH = Nilai Huruf
 NA = Nilai Angka

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 2107/Perp/Bp/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BF

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 20 April 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PUTRI PRATIWI
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 2 November 1995
Nama Orang Tua : ADRIYAL
N. P. M : 1515310517
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085275275253
Alamat : Jl Sunggal



Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh K3, karakteristik pe- lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Pt. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.000.000	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000	
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0	
Total Biaya	: Rp 2.100.000	
5. UK Termin Genap	Rp 3.125.000	
	Rp 5.225.000	

Ukuran Toga : **M**



Hormat saya

PUTRI PRATIWI
1515310517

Catatan :

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



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

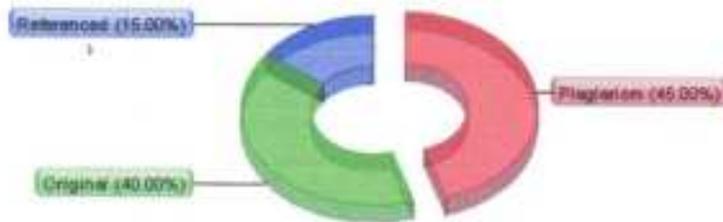
Analyzed document: 11/04/2019 08:52:01

PUTRI PRATIWI_1515310517_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 138 wrds: 22891 <https://www.safetyshoe.com/tag/pengertian-kesehatan-kerja/>
- % 138 wrds: 22891 <https://www.safetyshoe.com/tag/pengertian-kesehatan-kerja/>
- % 79 wrds: 11447 <https://www.safetyshoe.com/artikel-pengertian-materi-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-pd/>

Show other Sources:]

Processed resources details:

286 - Ok / 48 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

<p>Wikipedia:</p> <p>Wiki Detected!</p>	<p>Google Books:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Ghostwriting services:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Anti-cheating:</p> <p>[not detected]</p>
---	--	---	---

Excluded Urfs:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, dan sampel sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether Occupational Safety and Health (K3), job characteristics and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Pancakarsa Builds Mutual Funds in Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, and a sample of 68 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that Occupational Safety and Health (K3), job characteristics and work environment partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Pancakarsa Builds Mutual Funds in Medan.

Keywords : Occupational Safety and Health (K3), Job Characteristics, Work Environment and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Adriyal dan Ibunda Erlis Nurbaity serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Vivi Noviany S.pd (Kakak), Andri Ramadhan (Abang), Kurniawati (Tante), Rahma deli (Ibu), Willy dharma jaya (Sepupu), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Erni, Junita Khairani, Mina ramahapsari, Luthfia namira, Irawati, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Cindy claudya vitaloka, Meidina angraini, Karina nicky fadillah, Dewi daulay, Fristia saputri, terima kasih atas dukungan semangatnya.

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

Medan, Maret 2019

Penulis

Putri Pratiwi

1515310517

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi	5
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
c. Komponen Kepuasan Kerja	13
d. Indikator Kepuasan Kerja	14
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	15
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	15
b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)....	16
c. Fungsi-fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	16
d. Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	17
e. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	18
3. Karakteristik Pekerjaan	19
a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	19
b. Fungsi dan Tugas Pokok Karakteristik Pekerjaan .	20
c. Model Rancangan Karakteristik Pekerjaan.....	21
d. Indikator Karakteristik Pekerjaan	22
4. Lingkungan Kerja	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja	24
b. Jenis Lingkungan Kerja	25
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	36

	B. Penelitian Sebelumnya.....	38
	C. Kerangka Konseptual.....	40
	D. Hipotesis	43
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	45
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
	C. Definisi Operasional Variabel.....	46
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	47
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
	F. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	54
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
	2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	70
	4. Pengujian Asumsi Klasik	75
	5. Regresi Linier Berganda	79
	6. Uji Hipotesis	80
	B. Pembahasan.....	83
	1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	83
	2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	84
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	85
	4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	86
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	88
	B. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Karakteristik Pekerjaan Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.....	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	38
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	45
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	46
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	56
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadaan Dan Kondisi Karyawan (X _{1.1}).....	56
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perlindungan Karyawan (X _{1.2}).....	57
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mesin Dan Peralatan (X _{1.3})	58
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Variasi Keterampilan (X _{2.1})	60
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Identitas Tugas (X _{2.2})	61
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Umpan Balik (X _{2.3})...	62
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X _{3.1})..	63
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja (X _{3.2})	64
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja (X _{3.3})	65
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja	

	Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (Y.1).....	67
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Promosi (Y.2).....	68
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (Y.3).....	69
Tabel 4.18	Uji Validitas X ₁ (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	71
Tabel 4.19	Uji Validitas X ₂ (Karakteristik Pekerjaan).....	71
Tabel 4.20	Uji Validitas X ₃ (Lingkungan Kerja).....	72
Tabel 4.21	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja).....	72
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas X ₁ (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	73
Tabel 4.23	Uji Reliabilitas X ₂ (Karakteristik Pekerjaan).....	74
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas X ₃ (Lingkungan Kerja)	74
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja)	74
Tabel 4.26	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	76
Tabel 4.27	Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.28	Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.29	Uji Simultan	80
Tabel 4.30	Uji Parsial.....	81
Tabel 4.31	Uji Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	75
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Untuk menciptakan kepuasan kerja, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2014:53), kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karakteristik kerja dan lingkungan kerja,

terutama pada perusahaan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. JL. Bintang Terang No.95, Binjai Km 13,8, Sumatera Utara 20236.

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

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

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
2	Perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja.	29	42,65%	39	57,35%	68	100%
3	Semua mesin dan peralatan yang berbahaya telah diberi	27	39,71%	41	60,29%	68	100%

tanda.							
--------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: PT. Pancakarsa Bangun Reksa, Medan (2019)

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

Menurut Yuli (2015:55), karakteristik pekerjaan adalah “sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri. Pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan akan menjadikan karyawan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab. Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan”. Menurut Yuli (2015:61), “indikator karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas dan umpan balik”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah karakteristik kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Karakteristik Pekerjaan Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan memiliki tingkat keragaman keterampilan.	26	38,24%	42	61,76%	68	100%
2	Karyawan memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
3	Karyawan mendapatkan informasi langsung mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan.	25	36,77%	43	63,23%	68	100%

Sumber: PT. Pancakarsa Bangun Reksa ,Medan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan karakteristik pekerjaan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan dimana dari indikator variasi keterampilan yaitu karyawan kurang memiliki tingkat keragaman keterampilan. Indikator identitas tugas yaitu karyawan kurang memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh. Indikator umpan balik yaitu karyawan belum mendapatkan informasi langsung mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan.

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”. Menurut Nitisemito (2013:190), indikator lingkungan kerja adalah “suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
2	Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.	26	38,24%	42	61,76%	68	100%
3	Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer layak untuk digunakan.	27	39,71%	41	60,29%	68	100%

Sumber: PT. Pancakarsa Bangun Reksa, Medan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan lingkungan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan dimana dari indikator suasana kerja yaitu suasana kerja di dalam perusahaan kurang menyenangkan. Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu tim kerja kurang aktif dan kurang mampu bekerja sama. Indikator tersedianya fasilitas kerja yaitu peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh K3, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Karyawan tidak memperhatikan keadaan dan kondisi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kesulitan dalam menggunakan alat pelindung kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

- b. Karyawan kesulitan menggunakan keterampilan yang dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan belum memahami efektifitas pekerjaan yang dilakukan.
- c. Karyawan selalu di pengaruhi kondisi yang tidak baik dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dalam bekerja tidak di dukung oleh fasilitas kerja yang lengkap dan mutahir.
- d. Karyawan tidak di beri kesempatan untuk belajar sesuai dengan bidang pekerjaanya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh K3, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan?

4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

a. Bagi PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Putri (2014), yang berjudul: “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Fruity Indonesia)”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh K3, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 100 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 68 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di CV Fruity Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Rivai (2014:53) kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Menurut Samsudin (2013:32), kepuasan kerja adalah ”perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan

sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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

2) Karakteristik pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

3) Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

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

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

5) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan

fungsiional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

6) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

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

7) Kondisi kerja yang menunjang

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

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

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.

- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya”.

c. Komponen Kepuasan Kerja

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

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan

pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka”.

d. Indikator Kepuasan Kerja

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

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

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

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

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

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari fungsi pemeliharaan Sumber Daya Manusia yang harus diperhatikan oleh setiap manajemen perusahaan. Dengan adanya pemeliharaan K3, karyawan merasa berada di kondisi yang aman dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tidak diduga. Menurut Siagan (2014:163), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah “suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan”. Menurut Hasibuan (2014:62) keselamatan dan kesehatan kerja adalah “suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan”.

Menurut Robbins (2013:9), keselamatan dan kesehatan kerja adalah yaitu “promosi dan pemeliharaan derajat tertinggi fisik, mental dan kesejahteraan sosial setiap pekerja disemua pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan terhadap pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerja, melindungi pekerja dari risiko dan faktor risiko”. Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi di samping unsur lainnya seperti material, mesin, dan

lingkungan kerja, karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya.

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

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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

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

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

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

- 1) Fungsi dari Keselamatan kerja
 - a) Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
 - b) Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
 - c) Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
 - d) Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- 2) Fungsi dari Kesehatan Kerja
 - a) Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
 - b) Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
 - c) Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
 - d) Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja.
 - e) Terlibat proses rehabilitasi.
 - f) Mengelola P3K dan tindakan darurat”.

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

Menurut Mangkunegara (2011:165), usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.

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

e. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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

- 1) Keadaan dan kondisi karyawan.

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

- 2) Perlindungan karyawan.

Perlindungan karyawan adalah fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

- 3) Mesin dan Peralatan

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

Menurut Mangkunegara (2011:166), “indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1) Lingkungan kerja

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

2) Mesin dan alat-alat kerja

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

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

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Teori dalam karakteristik pekerjaan merupakan uraian karakteristik pekerjaan dari suatu pekerjaan tertentu. Konsep dari karakteristik pekerjaan didasari oleh adanya suatu pola pikir bagaimana cara membuat sesuatu memiliki sifat yang dapat meningkatkan peningkatan terhadap kemampuan kerja dan kepuasan kerja serta penurunan tingkat kemangkiran dan karakteristik pekerjaan tertentu, sesuai kebutuhan individu tentu dapat memberikan kepuasan pada proses selanjutnya dapat mempengaruhi motivasi kerja. Teori ini hanya melibatkan aspek pekerjaan

yang berfungsi sebagai pendorong motivasi bagi individu yang mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Kaseem (2013:75), “karakteristik pekerjaan adalah sebagai cara yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta cakupan pekerjaan yang diberikan”. Menurut Yuli (2015:55), karakteristik pekerjaan adalah “sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri”. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dan pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Ozbag (2014:39), juga menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah “atribut-atribut tugas bersifat yang ada dalam pekerjaan”. Menurut Menurut Kirinyet (2014:62), “Karakteristik pekerjaan adalah karakter suatu pekerjaan dimana individu terlibat di dalamnya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

b. Fungsi dan Tugas Pokok Karakteristik Pekerjaan

Menurut Yuli (2015:57), “ditinjau dari penjabaran fungsi dan tugas pokok karakteristik pekerjaan di organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan pokok yaitu pekerjaan yang merupakan penjabaran langsung dari fungsi, tugas pokok dan kegiatan organisasi ke dalam pekerjaan yang dianalisis.

- 2) Pekerjaan tidak pokok yaitu pekerjaan yang menunjang fungsi dan pekerjaan pokok organisasi, tetapi penjabaran langsung dari fungsi dan tugas pokok organisasi tersebut sebenarnya ke dalam pekerjaan lain dan tidak ke dalam pekerjaan yang dianalisis.
- 3) Pekerjaan tambahan yaitu pekerjaan yang tidak merupakan penjabaran fungsi, tugas pokok dan kegiatan organisasi, tetapi perlu dilaksanakan juga karena sebab-sebab tertentu”.

Berdasarkan penjabaran fungsi dan tugas pokok karakteristik pekerjaan di organisasi diatas, dapat diketahui bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bukan hanya pekerjaan pokok saja. Organisasi harus memperhatikan pengupahan untuk pegawai sesuai dengan pekerjaan maupun prestasi yang dicapai oleh pegawai.

c. Model Rancangan Karakteristik Pekerjaan

Menurut Yuli (2015:59), model rancangan karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memulai implementasi adalah merancang diagnosa dari lingkungan kerja untuk menentukan apakah terdapat persoalan atau masalah yang berpotensi menimbulkan dampak negative.
- 2) Menentukan untuk merancang lagi pekerjaan berdasarkan dengan kelompok karyawan tertentu. Merancang kembali pekerjaan sangat mungkin dilakukan apabila di dalam sebuah lingkungan aktif dimana para karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

- 3) Peran manager untuk mempertimbangkan bagaimana cara yang akan digunakan untuk merancang ulang pekerjaan tersebut. Fokus dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan inti”.

d. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Yuli (2015:61), indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Variasi keterampilan

Suatu tingkat keragaman keterampilan yang dibutuhkan pekerja untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan. Jika suatu pekerjaan mengharuskan seseorang menggunakan semakin banyak ketrampilan, maka pekerjaan itu dirasakan semakin berarti.

- 2) Identitas tugas

Suatu tingkat penyelesaian pekerjaan secara menyeluruh serta tahapan pekerjaan yang terlihat jelas. Seseorang akan lebih menghargai pekerjaannya jika pekerjaan dilakukan secara menyeluruh, dan bukan merupakan sebagian kecil dari keseluruhan pekerjaan.

- 3) Umpan balik

Informasi langsung dan jelas dari pihak lain mengenai efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Jika umpan balik semakin besar, seorang pekerja akan mengetahui informasi tentang hasil kerja yang dilakukan sehingga menimbulkan perasaan puas atau tindakan evaluasi”.

Menurut Kirinyet (2014:89), indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

1) Signifikansi tugas

Suatu dampak yang ditimbulkan pekerjaan bagi kehidupan seseorang dalam organisasi atau masyarakat luas. Pekerjaan akan terasa lebih berarti jika menimbulkan dampak penting bagi fisik atau mental orang lain.

2) Autonomi (pemberian wewenang)

Tingkat keleluasaan yang dimiliki pekerja untuk menentukan jadwal serta prosedur yang digunakan dalam bekerja. Jika otonomi yang diberikan kepada seseorang makin besar, maka timbul rasa tanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan pekerjaan.

3) Identitas tugas

Pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator karakteristik kerja di dalam penelitian ini adalah variasi keterampilan, identitas tugas dan umpan balik. Variasi keterampilan, indentifikasi tugas dan umpan balik digunakan sebagai indikator karakteristik pekerjaan pada penelitian ini dikarenakan ketiga variabel tersebut dapat mewakili karakteristik pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43) lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2014:12), “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga

kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:23), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Komarudin (2013:76) lingkungan kerja fisik adalah “keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Menurut Nitisemito (2013:184) lingkungan kerja fisik adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contoh dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2013:185), “masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Pengaturan pewarnaan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan

menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:25), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja”. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2013:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:188), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja”.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27), “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja
- 12) Hubungan atasan dengan bawahan
- 13) Hubungan sesama rekan kerja”

Menurut Nitisemito (2013:189), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

- 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung

- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan

menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan

kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak

sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja di dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Putri (2014)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Fruity Indonesia).	Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Rachmawati (2013)	Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik	Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.	Individu			karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Tamaka (2017)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).	Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Irawan (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Kurniawan (2013)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Sisna (2014)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero))	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

		Area Kediri).				
7	Aruan (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Haedar (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo.	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Pangestu (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Diolah Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

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

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

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

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yuli (2015:55), karakteristik pekerjaan adalah “sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan akan menjadikan karyawan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai

tanggung jawab. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan”. Menurut Yuli (2015:61), “indikator karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas dan umpan balik”.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

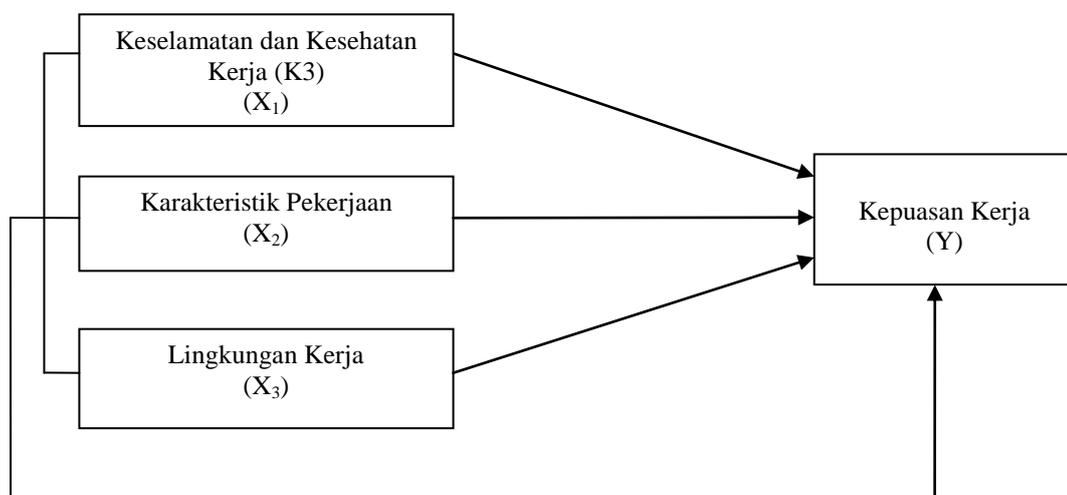
Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”. Menurut Nitisemito (2013:190), indikator lingkungan kerja adalah “suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja”.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2014:59), “Apabila karyawan dapat bekerja dengan kondisi aman dan kesehatan jasmani yang terjaga, maka akan dapat menimbulkan dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa pemberian keamanan dan fasilitas kesehatan

yang memadai dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan akan menjadikan karyawan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat”.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2019)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. JL. Bintang Terang No.95, Binjai Km 13,8, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan April 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019			April 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), variabel bebas kedua karakteristik pekerjaan (X_2) dan variabel bebas ketiga lingkungan kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)	Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. (Hasibuan, 2014:62)	1. Keadaan dan kondisi karyawan 2. Perlindungan karyawan 3. Mesin dan peralatan (Hasibuan, 2014:65)	1. Keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja. 2. Fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. 3. Bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan	Skala likert
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri. (Yuli, 2015:55)	1. Variasi keterampilan 2. Identitas tugas 3. Umpan balik (Yuli, 2015:61)	1. Suatu tingkat keragaman keterampilan yang dibutuhkan pekerja untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan. 2. Suatu tingkat penyelesaian pekerjaan secara menyeluruh serta tahapan pekerjaan yang terlihat jelas. 3. Informasi langsung dan jelas dari pihak lain mengenai efektivitas pekerjaan yang dilakukan.	Skala likert

Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2013:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	Skala likert
Kepuasan kerja (Y)	Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Rivai, 2014:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Rivai, 2014:57).	1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan sebanyak 210 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{210}{3,10} \quad n = 67,74$$

$$n = 68$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	HRD	2
2	SPV Operasional	8
3	SPV Finance	6
4	Accounting	7
5	Kepala Poll	7
6	Call Center	8
7	Gudang	21
8	Security	9
Total		68

Sumber : PT. Pancakarsa Bangun Reksa, Medan (2019)

3. Jenis dan Sumber Data

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

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

2. Angket/*Quisioner*

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

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur.

Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (*Independent Variabel*)

X₂ = Karakteristik Pekerjaan (*Independent Variabel*)

X₃ = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).

2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

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

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

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

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	57.4	57.4	57.4
Perempuan	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	31	45.6	45.6	45.6
31 - 40 Tahun	21	30.9	30.9	76.5
41 - 55 Tahun	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 45.6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	18	26.5	26.5	26.5
SMA	50	73.5	73.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 73.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	37	54.4	54.4	54.4
6 - 10 Tahun	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat

yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3))

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari keadaan dan kondisi karyawan ($X_{1.1}$), perlindungan karyawan ($X_{1.2}$) dan mesin dan peralatan ($X_{1.3}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadaan Dan Kondisi Karyawan ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Keadaan yang dialami karyawan selalu dalam keadaan baik		Karyawan selalu berhati-hati pada saat bekerja		Aktivitas dalam bekerja tidak menurunkan kondisi kesehatan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	14	20.6	12	17.6
Ragu-ragu	17	25.0	26	38.2	22	32.4
Setuju	17	25.0	20	29.4	27	39.7
Sangat Setuju	18	26.0	8	1.8	7	10.3
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5441		3.3235		3.4265	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator keadaan dan kondisi karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item keadaan yang dialami karyawan selalu dalam keadaan baik, sebanyak 18 responden (26,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Me dan cukup baik mengenai keadaan yang dialami karyawan selalu dalam keadaan baik.
2. Untuk item karyawan selalu berhati-hati pada saat bekerja, sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai karyawan selalu berhati-hati pada saat bekerja.
3. Untuk item aktivitas dalam bekerja tidak menurunkan kondisi kesehatan karyawan, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai aktivitas dalam bekerja tidak menurunkan kondisi kesehatan karyawan.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perlindungan Karyawan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja		Fasilitas kerja dapat menjamin keselamatan dalam bekerja		K3 yang diberikan dapat menunjang kesejahteraan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	17.6	15	22.1	14	20.6
Ragu-ragu	23	33.8	28	41.2	28	41.2
Setuju	19	27.9	21	30.9	25	36.8
Sangat Setuju	14	20.6	4	5.9	1	1.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5147		3.2059		3.1912	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator perlindungan karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja, sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja.
2. Untuk item fasilitas kerja dapat menjamin keselamatan dalam bekerja, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai fasilitas kerja dapat menjamin keselamatan dalam bekerja.
3. Untuk item K3 yang diberikan dapat menunjang kesejahteraan karyawan, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai K3 yang diberikan dapat menunjang kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mesin Dan Peralatan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Semua mesin dan peralatan yang berbahaya telah diberi tanda		Karyawan merasa aman setiap kegiatan operasional dan proses produksi berjalan		Perusahaan selalu melakukan perawatan pada alat-alat berat dan ringan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	22.1	11	16.2	17	25.
Ragu-ragu	27	39.7	24	35.3	18	26.5
Setuju	25	36.8	25	36.8	15	22.1
Sangat Setuju	1	1.5	8	11.8	18	26.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.1765		3.4412		3.5000	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator mesin dan peralatan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua mesin dan peralatan yang berbahaya telah diberi tanda, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai semua mesin dan peralatan yang berbahaya telah diberi tanda.
2. Untuk item karyawan merasa aman setiap kegiatan operasional dan proses produksi berjalan, sebanyak 25 responden (36,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai karyawan merasa aman setiap kegiatan operasional dan proses produksi berjalan.
3. Untuk item perusahaan selalu melakukan perawatan pada alat-alat berat dan ringan, sebanyak 18 responden (26,5%) menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai perusahaan selalu melakukan perawatan pada alat-alat berat dan ringan.

b. Variabel X₂ (Karakteristik Pekerjaan)

Variabel karakteristik pekerjaan (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari variasi keterampilan (X_{2.1}), identitas tugas (X_{2.2}) dan umpan balik (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Variasi Keterampilan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki tingkat keragaman keterampilan		Karyawan memiliki keterampilan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya		Pekerjaan karyawan menuntut karyawan untuk menggunakan ketrampilan dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	11	16.2	10	14.7
Ragu-ragu	32	47.1	22	32.4	28	41.2
Setuju	18	26.5	29	42.6	29	42.6
Sangat Setuju	2	2.9	6	8.8	1	1.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.0882		3.4412		3.3088	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator variasi keterampilan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item keadaan yang dialami Karyawan memiliki tingkat keragaman keterampilan, sebanyak 32 responden (41,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan memiliki tingkat keragaman keterampilan.
2. Untuk item Karyawan memiliki keterampilan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan memiliki keterampilan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya.
3. Untuk item Pekerjaan karyawan menuntut karyawan untuk menggunakan ketrampilan dalam pekerjaan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,30 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT.

Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Pekerjaan karyawan menuntut karyawan untuk menggunakan ketrampilan dalam pekerjaan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Identitas Tugas (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang baik		Karyawan memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh		Perusahaan selalu mengkoordinasikan tahapan suatu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	15	22.1	11	16.2
Ragu-ragu	24	35.3	25	36.8	23	33.8
Setuju	20	29.4	27	39.7	29	42.6
Sangat Setuju	8	11.8	1	1.5	5	7.4
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.2941		3.2059		3.4118	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator identitas tugas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang baik, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang baik.
2. Untuk item Karyawan memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh.
3. Untuk item Perusahaan selalu mengkoordinasikan tahapan suatu pekerjaan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Perusahaan selalu mengkoordinasikan tahapan suatu pekerjaan.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Umpan Balik (X_{2,3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mendapatkan informasi langsung mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan		Dalam bekerja karyawan diberi informasi yang jelas tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik		Karyawan secara rutin dievaluasi oleh pihak lain (atasan) mengenai kinerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	14.7	13	19.1	11	16.2
Ragu-ragu	23	33.8	22	32.4	22	32.4
Setuju	22	32.4	28	41.2	29	42.6
Sangat Setuju	13	19.1	5	7.4	6	8.8
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5588		3.3676		3.4412	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator umpan balik direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Karyawan mendapatkan informasi langsung mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan, sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan informasi langsung mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan.
2. Untuk item Dalam bekerja karyawan diberi informasi yang jelas tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik

mengenai Dalam bekerja karyawan diberi informasi yang jelas tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- Untuk item Karyawan secara rutin dievaluasi oleh pihak lain (atasan) mengenai kinerjanya, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan secara rutin dievaluasi oleh pihak lain (atasan) mengenai kinerjanya.

c. Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

Variabel lingkungan kerja (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari suasana kerja (X_{3.1}), hubungan dengan rekan kerja (X_{3.2}) dan tersedianya fasilitas kerja (X_{3.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan		Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan		Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	7.4	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	29.4	2	2.9	9	13.2
Ragu-ragu	4	5.9	14	20.6	9	13.2
Setuju	22	32.4	31	45.6	26	38.2
Sangat Setuju	17	25.0	21	30.9	24	35.3
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.3824		4.0441		3.9559	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator suasana kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan, sebanyak 22 responden (32,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.
2. Untuk item Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan, sebanyak 31 responden (45,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.
3. Untuk item Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja, sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja ($X_{3.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis		Saya dan karyawan lain saling menghormati		Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.9	-	-	4	5.9
Tidak Setuju	9	13.2	1	1.5	6	8.8
Ragu-ragu	9	13.2	15	22.1	16	23.5
Setuju	24	35.3	19	27.9	24	35.3
Sangat Setuju	24	35.3	33	48.5	18	26.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.8676		4.2353		3.6765	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator hubungan dengan rekan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.
2. Untuk item Saya dan karyawan lain saling menghormati, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan baik mengenai Saya dan karyawan lain saling menghormati.
3. Untuk item Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja (X_{3,3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya		Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan		Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4.4	13	19.1	2	2.9
Ragu-ragu	14	20.6	8	11.8	11	16.2
Setuju	33	48.5	17	25.0	19	27.9
Sangat Setuju	17	25.0	30	44.1	36	52.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.9118		3.9412		4.3088	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator tersedianya fasilitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Karyawan mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.
2. Untuk item Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.
3. Untuk item Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan, sebanyak 36 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,30 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan baik mengenai Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Variabel kepuasan kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri (Y.₁), kesempatan promosi (Y.₂) dan kepuasan terhadap rekan kerja (Y.₃). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (Y.₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi		Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan		Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	11	16.2	7	10.3
Ragu-ragu	32	47.1	22	32.4	30	44.1
Setuju	19	27.9	30	44.1	29	42.6
Sangat Setuju	1	1.5	5	7.4	2	2.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.0735		3.4265		3.3824	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, sebanyak 32 responden (47,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

2. Untuk item Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
3. Untuk item Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Promosi (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja		Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan		Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	7.4	8	11.8	11	16.2
Ragu-ragu	28	41.2	27	39.7	22	32.4
Setuju	32	47.1	27	39.7	33	48.5
Sangat Setuju	3	4.4	6	8.8	2	2.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.4853		3.4559		3.3824	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator kesempatan promosi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja, sebanyak 32 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa

Medan cukup baik mengenai Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

2. Untuk item Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.
3. Untuk item Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik		Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan		Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	16.2	11	16.2	8	11.8
Ragu-ragu	26	38.2	22	32.4	26	38.2
Setuju	28	41.2	29	42.6	28	41.2
Sangat Setuju	3	4.4	6	8.8	6	8.8
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.3382		3.4412		3.4706	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator kepuasan terhadap rekan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
2. Untuk item Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
3. Untuk item Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.18
Uji Validitas (X₁) K3
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7794	22.025	.501	.790
Pernyataan X1.2	27.0000	22.806	.547	.783
Pernyataan X1.3	26.8971	23.019	.548	.783
Pernyataan X1.4	26.8088	23.112	.455	.795
Pernyataan X1.5	27.1176	23.150	.570	.781
Pernyataan X1.6	27.1324	23.609	.578	.782
Pernyataan X1.7	27.1471	23.799	.539	.785
Pernyataan X1.8	26.8824	23.329	.508	.788
Pernyataan X1.9	26.8235	23.282	.364	.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari Tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel K3 dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₂) Karakteristik Pekerjaan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0294	25.133	.506	.867
Pernyataan X2.2	26.6765	22.401	.800	.841
Pernyataan X2.3	26.8088	25.679	.471	.870
Pernyataan X2.4	26.8235	24.058	.504	.869
Pernyataan X2.5	26.9118	24.947	.519	.866
Pernyataan X2.6	26.7059	22.718	.778	.843
Pernyataan X2.7	26.5588	23.026	.623	.858
Pernyataan X2.8	26.7500	24.549	.508	.868
Pernyataan X2.9	26.6765	22.401	.800	.841

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari Tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel karakteristik pekerjaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	31.9412	25.220	.390	.790
Pernyataan X3.2	31.2794	27.966	.431	.777
Pernyataan X3.3	31.3676	26.445	.458	.773
Pernyataan X3.4	31.4559	23.834	.646	.744
Pernyataan X3.5	31.0882	26.649	.557	.762
Pernyataan X3.6	31.6471	25.187	.505	.767
Pernyataan X3.7	31.4118	26.903	.504	.768
Pernyataan X3.8	31.3824	25.673	.447	.776
Pernyataan X3.9	31.0147	27.477	.454	.774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari Tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3824	21.941	.537	.877
Pernyataan Y.2	27.0294	19.999	.737	.860
Pernyataan Y.3	27.0735	22.666	.466	.882
Pernyataan Y.4	26.9706	22.596	.488	.881

Pernyataan Y.5	27.0000	19.851	.798	.855
Pernyataan Y.6	27.0735	22.278	.459	.884
Pernyataan Y.7	27.1176	21.240	.602	.872
Pernyataan Y.8	27.0147	19.865	.737	.860
Pernyataan Y.9	26.9853	19.627	.833	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari Tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

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

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

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) K3
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari Tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel K3 adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X_2) Karakteristik Pekerjaan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari Tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel karakteristik pekerjaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X_3) Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

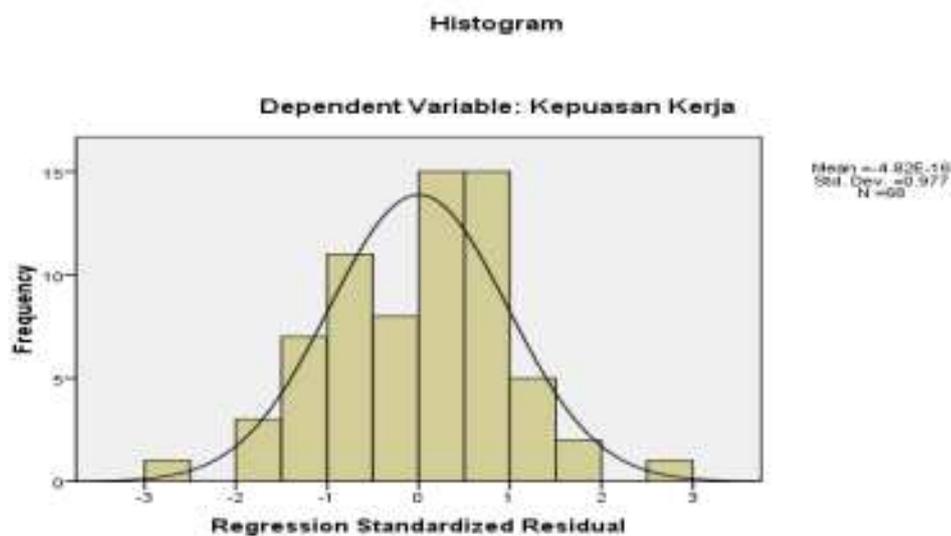
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,883 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

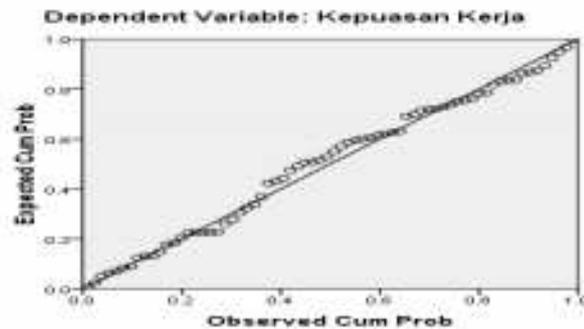


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36354416
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540

Asymp. Sig. (2-tailed)	.932
a. Test distribution is Normal.	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,932 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,932 > 0,05$).

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

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

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Karakteristik Pekerjaan	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175

Lingkungan Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683
------------------	------	------	-------	------	------	-------

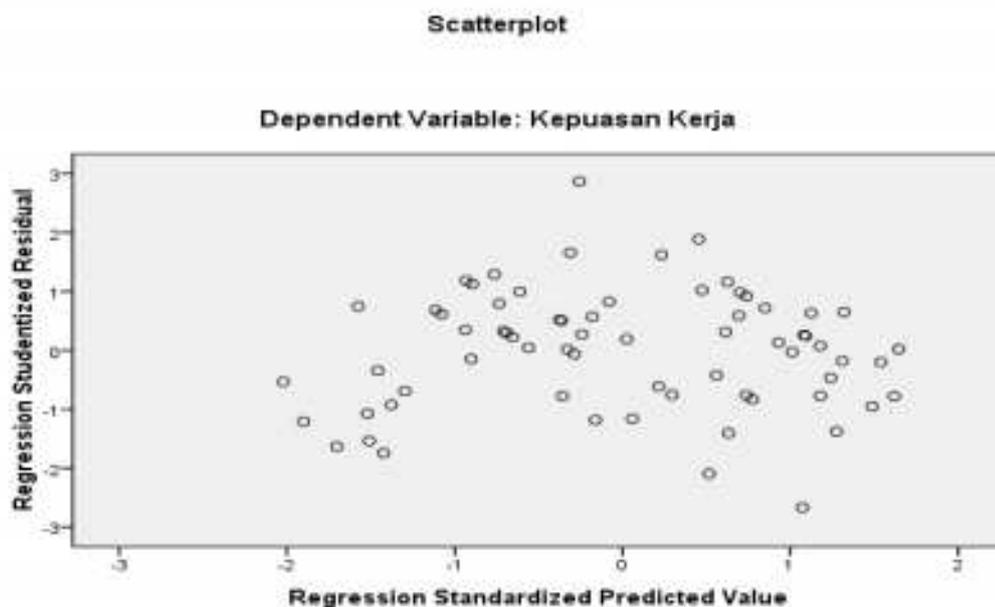
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.27 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja $2,038 < 10$, karakteristik pekerjaan $2,175 < 10$ dan lingkungan kerja $1,683 < 10$, serta nilai *Tolerance* keselamatan kerja dan kesehatan kerja $0,491 > 0,10$, karakteristik pekerjaan $0,460 > 0,10$ dan lingkungan kerja $0,594 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.28
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Karakteristik Pekerjaan	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Lingkungan Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,747 + 0,161 X_1 + 0,602 X_2 + 0,162 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 1,747.
- b. Jika terjadi peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,161.
- c. Jika terjadi peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,602.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,162.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.29
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.583	3	463.528	79.260	.000^a
	Residual	374.285	64	5.848		
	Total	1764.868	67			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini keselamatan dan

kesehatan kerja, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.30
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Karakteristik Pekerjaan	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Lingkungan Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 2,042 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar

0,045, sehingga $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 7,529 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 2,394 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,020, sehingga $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.778	2.41831

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,042 dengan sig. 0,045. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara bersamaan sebesar 0,161 satuan. Dengan kata lain ketika keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

yang terdiri dari keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan dan mesin dan peralatan maka kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Irawan (2017), Kurniawan (2013) dan Sisna (2014), menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan kurang berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan belum memberikan alat pelindung kerja, semua mesin dan peralatan yang berbahaya belum sepenuhnya diberi tanda telah terjawab.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,529 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara bersamaan sebesar 0,602 satuan. Dengan kata lain ketika karakteristik pekerjaan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang terdiri dari

variasi keterampilan, identitas tugas dan umpan balik maka kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putri (2014), Rachmawati (2013) dan Tamaka (2017), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan kurang memiliki tingkat keragaman keterampilan. Karyawan kurang memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh. Karyawan belum mendapatkan informasi langsung mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan telah terjawab.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,394 dengan sig. 0,020. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara bersamaan sebesar 0,162 satuan. Dengan kata lain ketika

lingkungan kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja maka kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aruan (2015), Haedar (2015) dan Pengestu (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu suasana kerja di dalam perusahaan kurang menyenangkan. Tim kerja kurang aktif dan kurang mampu bekerja sama. Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan telah terjawab.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 79,260 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan

kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan dan mesin dan peralatan. Karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas dan umpan balik. Lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja bertambah maka kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Karyawan kurang berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan belum memberikan alat pelindung kerja. Semua mesin dan peralatan yang berbahaya belum sepenuhnya diberi tanda. Karyawan kurang memiliki tingkat keragaman keterampilan. Karyawan kurang memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh. Karyawan belum mendapatkan informasi langsung mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan. Suasana kerja di dalam perusahaan kurang menyenangkan. Tim kerja kurang aktif dan kurang mampu bekerja sama. Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan telah terjawab.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,783 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja, karakteristik

pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) adalah 2,042 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,042 > 1,997$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,161, yang berarti setiap ada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,161 satuan.

2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel karakteristik pekerjaan (X_2) adalah 7,529 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,529 > 1,997$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,602, yang berarti setiap ada karakteristik pekerjaan (X_2), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,602 satuan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 2,394 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,394 > 1,997$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,162, yang berarti setiap ada lingkungan kerja (X_2), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,162 satuan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 79,260 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,75 = ($79,260 > 2,75$). Nilai R sebesar 0,778 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada perusahaan mempertahankan perlengkapan yang digunakan karyawan dalam bekerja untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disarankan juga pada perusahaan agar memperhatikan karyawan yang tidak memahami proses produksi dalam hal menggunakan alat-alat berat maupun ringan. Dengan solusi sosialisasi penggunaan alat-alat berat maupun ringan yang digunakan perusahaan dalam proses produksi.
2. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang memiliki pemahaman tentang efektifitas pekerjaan yang dilakukan dan disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang belum memiliki tingkat keragaman, keterampilan dalam bekerja dengan solusi pelatihan dan sosialisasi keterampilan dalam bekerja.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan ruang kerja yang nyaman dalam perusahaan melaksanakan pekerjaan dan disarankan juga pada perusahaan untuk mempertahankan suasana kerja yang tidak menyenangkan dengan solusi pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin. kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja.
4. Saran kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi lebih besar dan objek penelitian pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. Peneliti berikutnya dapat

mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja misalnya, pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP, (2014). *Perilaku Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komarudin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Yuli, Budi Cantika SE, MM. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

Jurnal:

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aruan, Quinerita Stevani. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Haedar. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo*.
- 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).
- Irawan, Charles Wahyu. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan*.
- Kaseem dan Sarhan. (2013). *Effect Of Job Characteristics On Satisfaction And Performance: A Test In Egyptian Agricultural Extension System*. *African Journal of Agricultural Research* Vol. 8(48), pp. 6126-6130, 12 December 2013.
- Kirinyet dan Gachunga. (2014). *Ffects Of Job Characteristics On Employee Performance In The Public Sector In Kenya Agnes Chemutai*. *International Journal of Innovative Social & Science Education Research* 2(1):56-68, March. 2014.
- Kurniawan, Indra. (2013). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)*.
- Ozbag dan Ceyhum. (2014). *The Impact of Job Characteristics on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction*. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*.

- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)*.
- Putri, Ivon Sandya Sari. (2014). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Fruity Indonesia)*.
- Rachmawati, Karina Vita. (2013). *Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Journal Homepage: [Http://Ijmr. Net. In](http://ijmr.net), 7(08).
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. JEpa, 3(1), 1-10.
- 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.
- Sisna, Angkasa Duta. (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)*.
- Tamaka, Novita Ch. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)*.
- 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.