

# **ANALISIS PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah)



## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**JOHANA EKA PERMANASARI**  
**NIM. 12010110120027**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**  
**2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaPenyusun : Johana Eka Permanasari  
NomorIndukMahasiswa : 12010110120027  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
JudulSkripsi : **Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar)**  
DosenPembimbing : Dr. Hj Indi Djastuti, M.S.

Semarang, Januari 2015

Dosen Pembimbing,

(Dr. Hj Indi Djastuti, M.S.)

NIP. 195702181984032001

## **PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI**

NamaPenyusun : Johana Eka Permanasari  
NomorIndukMahasiswa : 12010110120027  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
JudulSkripsi : **ANALISIS PENGARUH KESEHATAN  
DAN KESELAMATAN KERJA (K3)  
TERHADAP KINERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi  
PT. Jamu Air Mancur, Palur,  
Karanganyar)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal ..... 2014**

Tim Penguji

1. Dr. Hj Indi Djastuti, M.S. (.....)
2. Drs. H. Mudji Rahardjo, S.U (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Johana Eka Permanasari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur, Palur, Karanganyar), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Desember 2014  
Yang membuat pernyataan,

(Johana Eka Permanasari)  
NIM. 12010110120027

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“ Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan.” (Amsal 1:7)*

***Skripsi ini ku persembahkan untuk***

*Mereka yang kucintai karena-NYA,*

*dan mereka yang mencintaiku karena mencintai-NYA.*

*Papadan Mama Tercinta*

*Yang Senantiasa Selalu Menyelipkan Namaku Di Setiap Doanya,*

*Selalu Memberikan Cinta Dan Kasih Yang Tak Berujung,*

*Yang Tak Pernah Mengenal Kata Lelah Untuk Anak-anaknya*

*Adikku Tersayang*

*Yang Selalu Memberikan Warna Dalam Hidupku*

*Sahabat-Sahabat Yang Senantiasa Ada Dalam Mudah Maupun Sulit*

## ABSTRACT

*Healthy and occupation saving is an important point in a factory. Because through it, the workers will feel save in working. Occupation Satisfying is an emotional situation wich glad or not where the workers think about occupation. And worker's job is an important point in a factory, because the productifity of factory can be measured from the worke's job.*

*This research was executed at PT. Jamu Air Mancur, Palur, Karanganyar. It has purpose to know how influencing of Healthy and Occupation Saving to worker's Job and satisfying. Total number 67 respondens used taking sampling step with nonprobability sampling. The analysis which has been used such as :dual regretion, validity test, reliability test, classic assumtion test, mediation influencing test (intervening),  $R^2$ test, F test and t test.*

*The result of analysis wich has been done by researcher to real tha Occupation Healty has good influencing and signify with variable job satisfying, Occupation Saving variable had positive influencing and as direct as with Occupation Satisfying variabel, it had positive influencing and as direct as with worker's job, occupation saving variable had positive influencing and as direct as with worker's job variable as big and Occupation Satisfying variable had positive influencing and as direct as with worker's job variable. The result which was done used t test could be known Occupation Satisfying variable that has positive influencing and signify with worker's job variable.*

*Key Word: Occupation Healthy, Occupation Saving, Worker's Job and Occupation Satisfying*

## ABSTRAK

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal terpenting dalam perusahaan. Karena melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Dan kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam perusahaan, karena produktivitas perusahaan di ukur dari kinerja karyawannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jamu Air Mancur, Palur, Karanganyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel 67 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Analisis yang digunakan meliputi: regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh mediasi (intervening), uji  $R^2$ , Uji F dan Uji t.

Hasil analisis yang telah dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan uji t dapat diketahui variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja , Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan YME, karena atas berkat, anugerah, dan mujizatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar)”. Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam mencapai gelar sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang. Penulis menyadari bahwasanya selama proses penyusunan skripsi ini, banyak mendapat dukungan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Tuhan Yesus, atas curahan kasih, sayang, serta anugerahNya yang telah memberikan kekuatan dan sandaran kepada penulis selama pembuatan skripsi hingga saat ini.
2. Anis Chariri, SE, M.Com, Ph.D. Akt. selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Drs. H. Moh. Kholiq Mahfud, Msi. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama penulis menjalani studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Dr. Hj Indi Djastuti, M.S., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi, dan masukan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi hingga saat ini.
6. Bapak dan Ibu dosen yang selama ini telah berbagi ilmu, pengalaman, dan pengetahuan yang begitu berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Pimpinan, Manager HRD, dan karyawan PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, terima kasih atas waktu dan tempat yang telah diberikan selama penulis melakukan penelitian.

8. Keluarga penulis tercinta, Mama Sarwosih, Papa Agus Santosa, dan Adik Novia Setiyowati dan Adik Hoseana Devi Permanasari, yang selalu ada dalam keadaan suka maupun duka atas segala doa, kasih sayang, kepercayaan, saran, dan dukungan, serta fasilitas kepada penulis selama ini.
9. Alm. Nenek Suradi dan Alm. Budhe Karmila di Surga yang telah memberikan penulis motivasi untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Keluarga besar penulis tercinta atas segala doa, dukungan, saran, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis hingga saat ini.
11. Rajendra Wisnu, SE. Eva C. Pardede, SE. Elma Yesica, SE. Sandra Mei, SE. Elsha, Adiel Amandus, Aria Primadoni, Natasya Primananda SE, Bayu Arifianto terima kasih telah menjadi sahabat terbaik penulis selama menjalani studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
12. Teman-teman seperjuangan satu dosen pembimbing Fifi Palokoto, SE. Dhista Aditya P, SE. Ria Rizky, SE. Agusta Pradana untuk waktu menunggu, ilmu, dan pengetahuan yang telah dibagi kepada penulis.
13. Teman-teman satu dosen wali atas dukungan dan motivasi kepada penulis.
14. Saudara/i, teman, dan sahabat Manajemen 2010 yang selalu jaya.
15. Saudara/i KKN Desa Wonoyoso, Kecamatan Buaran, Kabupaten Pekalongan (Yohan Mandala, SE. Toro Rizky, Ika, Yuandhica, Paundra, Roni, Mas Imam, Mas Jaya, Yanuar, Helmi, Agnes, Milla, Arif, Isma, Ayu)
16. Sahabat-sahabatku tercinta yang memberikan keceriaan dan kelucuan serta berbagi cerita (Gina Natalia, Ratnasari Wury, Agustha Kurniawan, Johan Kristiawan S.Pd, Arby Tria, Ardina Hendra, Mas Mul, Mas Arjuna “Calon Pendampingku”, Indra Joseph, Natalia Christianti, Dian Sekar, Lik Tanto, Mbak Santi, Mas Vidi).
17. Pak Andreas dan Pak Chris selaku Manager GA dan Manager HRD PT. Graha Farma yang sudah menerima saya bekerja di Graha Farma dan teman-teman Graha Farma yang sudah *mensupport* .
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang selalu memberikan dukungan, saran, ilmu, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membutuhkan, terutama sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis.

Semarang, Desember 2014

Yang membuat pernyataan,

(Johana Eka Permanasari)

NIM. 12010110120027

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan dan KegunaanPenelitian .....	7
1.4 SistematikaPenulisan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Kinerja karyawan .....	10
2.1.2 Keselamatan Kerja.....	15
2.1.3 Kesehatan Kerja .....	18
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Keterkaitan Antar Variabel .....	24
2.4 Kerangka Pemikiran .....	28
2.5 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5 Metode Analisis.....	39
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	39
3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
3.5.2.1 Uji Validitas .....	40
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.5.3.1 Uji Multikolineritas .....	42
3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	42

3.5.3.3 Uji Normalitas .....	43
3.5.4 Uji Pengaruh Mediasi.....	44
3.5.4.1 Analisis Jalur .....	44
3.5.5 Goodness Fit of Model .....	45
3.5.5.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F) .....	46
3.5.5.3 Uji t .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	48
4.2 Gambaran Umum Responden .....	52
4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.4 Analisis Kuantitatif .....	59
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	59
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	59
4.4.1.2 Hasil Uji Realibilitas.....	64
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	65
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.4.2.3 Hasil Autokorelasi .....	67
4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.5 Hasil Uji Kelayakan Model.....	69
4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
4.5.2 Hasil Uji F.....	69
4.5.3 Hasil Uji t .....	70
4.5.4 Hasil Uji Sobel .....	71
4.5.5 Hasil Analisis Jalur .....	72
4.5.5.1 Koefisien jalur .....	72
4.6 Pembahasan.....	76
4.6.1 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ..	76
4.6.2 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	77
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..	77
4.6.4 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
4.6.5 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja .....	79
4.6.6 Pengaruh Faktor Mediasi.....	80
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Keterbatasan.....	82
5.3 Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden .....	52
Tabel 4.2 Distribusi Usia Reponden .....	53
Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Responden .....	53
Tabel 4.4 Distribusi Masa Kerja Responden .....	54
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Keselamatan Kerja .....	55
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kesehatan Kerja .....	56
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja .....	57
Tabel 4.8 Hasil Jawab Responden Kinerja Karyawan .....	58
Tabel 4.9 Hasil Validitas Variabel Keselamatan Kerja .....	60
Tabel 4.10 Hasil Validitas Variabel Kesehatan Kerja .....	60
Tabel 4.11 Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 4.12 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas .....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi .....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	68
Tabel 4.18 Hasil Uji $F$ .....	69
Tabel 4.19 Hasil Uji $t$ .....	71
Tabel 4.20 Hasil Estimasi Parameter Model .....	72
Tabel 4.21 Hasil Persamaan Regresi Jalur Path .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jamu Air Mancur Palur .....	49
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	65
Gambar 4.3 Hasil Regresi Analisi Jalur Path .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Surat Ijin Penelitian .....	87
Lampiran II Kuesioner .....	89
Lampiran III Tabulasi Data .....	94
Lampiran IV Uji Validitas dan Reliabilitas .....	100
Lampiran V Asumsi Klasik .....	111
Lampiran VI Hasil Analisis .....	114

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Industrialisasi dan modernisasi menyongsong pengglobalisasian dunia pada saat ini telah menimbulkan banyak perubahan dalam kehidupan signifikan. Manusia adalah merupakan makhluk-mahluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan makhluk-mahluk hidup yang lain. Akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, manusia berkembang dan mengalami perubahan dalam segi psikologi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Tantangan utama bidang personalia adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif, manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer berkaliber tinggi yang diperlukan organisasi agar dapat mampu bersaing (Handoko, 2008), artinya SDM merupakan aset yang sangat bernilai untuk di jaga dan

dipertahankan eksistensinya, sehingga membutuhkan SDM yang dinamis, profesional, yang mampu bersaing dan berdayaguna.

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan perusahaan lain. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu. Faktor – faktor produksi dalam perusahaan antara lain seperti modal, mesin dan materi lainnya. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah – masalah yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan pada waktu bekerja, serta kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bukan hanya semata – mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dan Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2002) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Kepuasan Kerja (*job statifaction*) menurut Handoko (2008) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja menurut Hasibuan (2007) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan jamu. Hasil produksi yang cukup dikenal luas masyarakat yakni Madu Rasa, Orangin, Param Encok, dan berbagai macam jamu seduh. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja yang

diinginkan karyawan dan perusahaan dapat tercipta secara optimal. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) telah diterapkan pada PT. Jamu Air Mancur ini sejak tahun 2002 hingga saat ini. Program K3 yang diterapkan pada PT. Jamu Air Mancur antara lain :

1. Peringatan pembudayaan K3 berupa gambar-gambar yang diletakkan di tempat bekerja.
2. Penggunaan alat pelindung diri antara lain *safety shoes*, masker, topi, dan sebagainya.
3. Tersedianya fasilitas klinik berobat dan dokter perusahaan.

Berikut disajikan tabel tentang kecelakaan kerja periode Maret 2013-Juli 2014 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Tabel Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Produksi**

No.	Bulan	Jumlah Kecelakaan Berat	Jumlah Kecelakaan Ringan
1.	Maret 2013	2	-
2.	Mei 2013	1	3
3.	Juni 2013	-	2
4.	Juli 2013	2	-
5.	Juni 2014	2	1
6.	Juli 2014	-	4

**Sumber :** PT. Jamu Air Mancur, Palur, Karanganyar, 2014

Dari Tabel 1.1 dijelaskan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar kecelakaan kerja berat sebesar 5 (lima) kali pada tahun 2013 yaitu di bulan Maret, Mei dan Juli dan Tahun 2014 sebanyak 2 (dua) kecelakaan berat yaitu pada bulan Juni 2014. Kecelakaan kerja berat

disebabkan kurang berhati-hatinya karyawan seperti kaki terkena kawat, kaki sobek, tergelincir saat bekerja yang mengakibatkan tangan patah, tangan, terkena mesin potong. Sedangkan kecelakaan kerja ringan sebesar 5 (lima) kali pada tahun 2013 di bulan Mei dan Juni sedangkan pada tahun 2014 terjadi pada bulan Juli 2014 sebesar 5 (lima) kali. Kecelakaan ringan sendiri seperti pinggang terkilir, terpeleset, tangan terbesit logam.

PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar menetapkan kategori kecelakaan kerja (*zero accident*) yaitu:

1. Kecelakaan kerja yang menyebabkan karyawan tidak dapat kembali bekerja 2x24 jam .
2. Kecelakaan kerja yang merupakan terhentinya proses kerja maupun kerusakan alat yang melebihi shift kerja normal.

Dengan melihat pernyataan diatas maka penulis maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening**”.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan *research gap* yang muncul dimana masih terjadi kecelakaan dari bulan Maret 2013 sampai bulan Juli 2014 seperti kecelakaan kerja berat yaitu kaki robek, patah tulang dan kecelekaan kerja ringan seperti tangan lecet, kaki terkilir, kecelakaan kerja yang terjadi di bagian produksi disebabkan oleh karyawan tidak menghiraukan rambu-rambu K3 sehingga dapat menurunkan

kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sementara itu sudah ditetapkan *zero accident*.

Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik selain memberi perlindungan keselamatan kerja dan mencegah kerugian besar bagi perusahaan serta memberikan keselamatan dalam pekerjaan, dan keselamatan Kerja bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan dalam lingkup kerjanya (Catarina Cori, 2012). Dampak positif juga terlihat pada perusahaan besar yang menerapkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) jelas sangat terlihat signifikan sekali dampak yang didapat bagi karyawan yang bekerja di perusahaantersebutserta dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Atas dasar tersebut maka dirumuskan masalah penelitian bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar ?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Jamu Air MancurPalur, Karanganyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air MancurPalur, Karanganyar?
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air MancurPalur, Karanganyar?

5. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar?

### **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar.
4. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar.
5. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Perusahaan, dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengolahan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang peningkatan kerja dan kepuasan karyawannya.
2. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan – rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang

berkaitan dengan pengambilan kebijakan perusahaan dan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengambilan kebijakan pemimpin yang berorientasi terhadap perubahan kaitannya kinerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.

#### **1.4 SistematikaPenulisan**

Dalam penulisan penelitian ini sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori – teori utama tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), kinerja karyawan dan kepuasan kerja, kerangkapemikiran dan hipotesis.

##### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi variabel operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang dapat ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot. Kinerja menurut Mangkunegara (2004) adalah hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2007) kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang di butuhkan

sesuai dengan keadaan tertentu. Menurut Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, sistem kompensasi, desai pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, dan teknis serta berperilaku lainnya.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologi kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowlage/skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the rightman in the place, the right man on tha right job*).

#### **b. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attiude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi

mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu :

a. Faktor Internal Pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor-faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai tersebut berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya :

1. Bakat
2. Sifat pribadi
3. Keadaan fisik dan kejiwaan.

Sedangkan faktor-faktor yang diperoleh, misalnya:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Etos kerja
4. Pengalaman kerja
5. Motivasi kerja

b. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Pegawai

Dalam melaksanakan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sistem kompensasi, iklim kerja

organisasi, strategi organisasi, serta dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan faktor lingkungan internal organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, manajemen organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor Eksternal Pegawai

Faktor lingkungan eksternal pegawai adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi serta budaya masyarakat

Menurut Hasibuan (2007) bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2002), terdapat berbagai faktor kinerja, antara lain :

1. Jumlah dari komposisi dari kompensasi yang diberikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan dan promosi.
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).

5. Hubungan dengan rekan kerja.
6. Hubungan dengan pemimpin.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) menyatakan ada beberapa indikator mengenai kinerja karyawan, yakni :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.1.2 Keselamatan Kerja**

### **2.1.2.2 Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Dari tahun ke tahun perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelelahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan, dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Melalui pemenuhan terhadap peraturan perundangan diharapkan akan dicapai

keamanan dan keselamatan kerja untuk memberikan jaminan rasa aman dan tentram, meningkatkan kegairahan bekerja bagi para tenaga kerja guna mempertinggi kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

### **2.1.2.3 Syarat Keselamatan Kerja**

Pada dasarnya syarat-syarat keselamatan kerja seperti tersebut pada Pasal 3 (1) UU Keselamatan kerja yang di kutip oleh Tarkawa (2008) dimaksud untuk :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
4. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
5. Memberi alat pelindung diri pada para pekerja.

6. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembahan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik, fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan, memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
8. Menyelenggarakan suhu dan kelembahan udara yang baik.
9. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
10. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
11. Menerapkan ergonomi di tempat kerja.
12. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang.
13. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
14. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
15. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
16. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

#### **2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Suma'ur (1996) adapun indikator-indikator keselamatan kerja, meliputi :

a. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

b. Mesin dan Peralatan

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

### **2.1.3 Kesehatan Kerja**

#### **2.1.3.2 Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2002) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas.

Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

#### **2.1.3.3 Tujuan Kesehatan Kerja**

Tujuan kesehatan kerja menurut Tarkawa (2008) yaitu :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

3. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
4. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

#### **2.1.3.4 Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Gary Dessler (1997) indikator kesehatan kerja terdiri dari :

- a. Keadaan dan kondisi karyawan

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

- b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

- c. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya

perbedaan masing-masing individu. Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja**

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2007) yaitu :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sifat pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

#### **2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator :

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan kondisi kerja

- c. Kepuasan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan dengan penyelia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema yang sama, yaitu sebagai berikut :

1. Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010) dengan penelitian yang berjudul Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan.
2. Grisma Ilfani (2013) dengan penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan, studi pada PT. APAC INTI CORPORA Bawen, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hendra Darmawan (2004) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kondisi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Karya Budi Tex Gresik, hasil penelitian menunjukkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Karya Budi Tex Gresik.

4. Catarina Cori Pradnya Paramita (2012) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) AJP Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
5. Madbuli H. Noweir, Mustafa M. Alidrisi, Ibrahim A, Al. Darrab, and Mohamed A. Zyton (2013) dengan penelitiannya yang berjudul *Occupational Safety and Health Performance of the Manufacturing Sector in Jeddah Industrial Estate, Saudi Arabia: A 20-Years follow up study*, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif karena adanya monitoring terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja sehingga menciptakan kinerja karyawan yang positif.
6. A. Soegiharto (2012) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen studi kasus pada PT. Alam Kayu Sakti Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang.
7. Reza Amelia dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Mandiri Cabang Padang), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010)	Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang	Independen : Pelaksanaan Program K3 1. Jaminan K3 2. Pelatihan K3 3. Alat Pelindung Diri Dependen : Persepsi 1. Beban Kerja 2. Jam Kerja	Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan etnografi sehingga menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan.
2.	Grisma Ilfani (2013)	Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan, studi pada PT. APAC INTI CORPORA Bawen	Independen: 1. Kesehatan Kerja 2. Keselamatan Kerja Dependen: Kinerja karyawan	Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Hendra Darmawan (2004)	Pengaruh Kondisi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Karya Budi Tex Gresik	Independen: 1. Kondisi Kerja 2. Kesehatan Kerja 3. Keselamatan kerja Dependen: Kepuasan Kerja	Kondisi kerja, Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Karya Budi Tex

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
4.	Catarina Cori Pradnya Paramita dan Indra Wijayanto (2012)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) AJP Semarang	Independen : 1. Kesehatan Kerja 2. Keselamatan Kerja Dependen: Prestasi Kerja Karyawan	Variabel Kesehatan dengan prestasi kerja sebesar 0,786 sehingga berpengaruh sangat kuat dan positif. Variabel keselamatan sebesar 0,663 sehingga berpengaruh positif juga.
5.	Madbuli H. Noweir, Mustafa M. Alidrisi, Ibrahim A, Al. Darrab, and Mohamed A. Zyton (2013)	<i>Occupational Safety and Health Performance of the Manufacturing Sector in Jeddah Industrial Estate, Saudi Arabia: A 20-Years follow up study</i>	Independen: 1. <i>Occupational safety</i> 2. <i>Health</i> Dependen: <i>Performance of the Manufacturing Sector</i>	<i>Occupational safety, Health</i> berpengaruh positif dan signifikansi terhadap <i>Performance of the Manufacturing Sector</i>
6.	A. Soegiharto (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (PT. Alam Kayu Sakti Semarang)	Independen : 1. Kepemimpinan 2. Kepuasan Kerja Dependen : 1. Kinerja Mediasi : 1. Komitmen	Koefisien regresi kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang.
7.	Reza Amelia	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Mandiri Cabang Padang)	Independen : 1. Budaya Organisasi 2. Stress Kerja Dependen : 1. Kinerja Karyawan Intervening: 1. Kepuasan Kerja	Variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel budaya organisasi, variabel Stress Kerja dan variabel Kinerja

Sumber : Penelitian terdahulu

## **2.3 Keterkaitan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja**

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut disebabkan apa bila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antara Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja**

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Kajian yang dilakukan *korhauser* tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan. Skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga dapat meningkatkan satu dengan yang lainnya dan dapat melakukan penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga yang lain (Ashar Sunyoto, 2008). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Faktor-faktor pekerjaan atau aspek-aspek pekerjaan dapat mendorong terwujudnya kepuasan kerja (Handoko, 2008), kepuasan kerja itu muncul apabila kebutuhan terpenuhi dari pekerjaannya. Disamping itu dapat pula menimbulkan ketidakpuasan kerja jika tidak dipenuhinya kebutuhan minimal dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting bagi pimpinan organisasi dalam mengelola organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kerja karyawan sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi akan menghambat kelancaran operasional organisasi maupun perusahaan.

Ketidakpuasan kerja akan berakibat karyawan banyak menghabiskan waktunya di kamar kecil, berpura-pura sakit atau bahkan berhenti bekerja dan mungkin tanpa disadari karyawan menimbulkan sebuah kecelakaan. Kepuasan kerja juga sangat penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada akhirnya akan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Maka dapat

diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan kinerja dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut atau *continue* (Handoko, 2008). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Hubungan Antara Keselamatan kerja dan Kinerja Karyawan**

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut Dharma (2002) ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2.3.5 Hubungan Antara Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

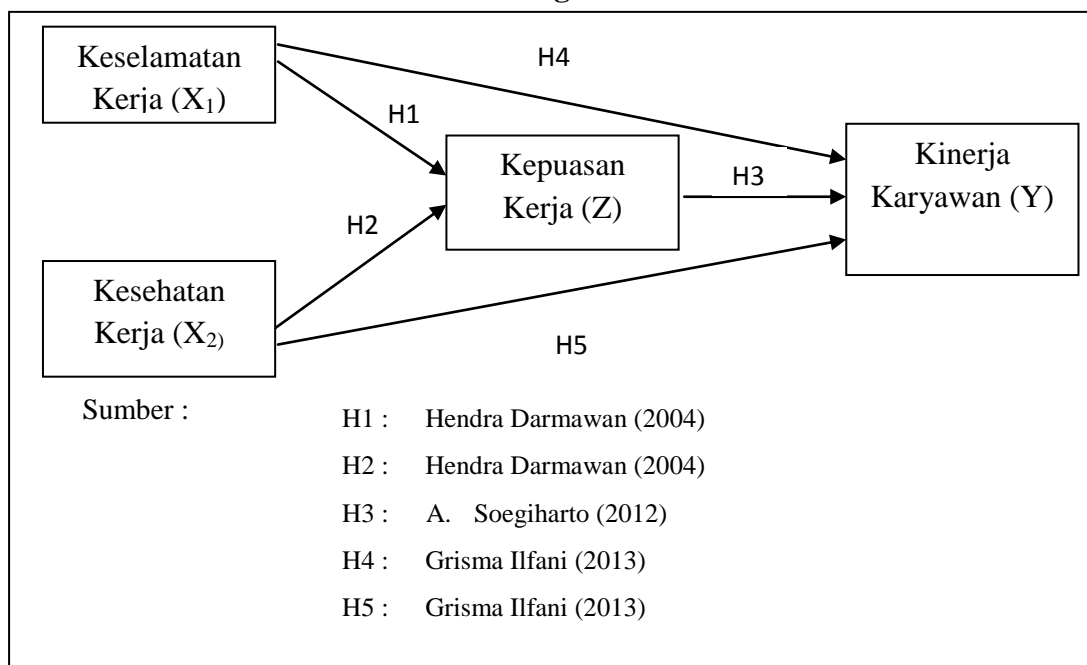
Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2002) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya kesehatan karyawan selama bekerja maka dapat memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.5 Hipotesis Penilaian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2004). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kesehatan dan keselamatan kerja. (Sugiyono, 2004). Variabel independen dari penelitian ini terdiri dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja

2. Variabel intervening

Varibel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja.

### 3. Variabel Terikat (dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (dependen) (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

#### 3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dan menurut Suma'ur (1996) adapun indikator-indikator keselamatan kerja, meliputi :

##### a. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

##### b. Mesin dan Peralatan

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

c. Jaminan Keselamatan

Jaminan keselamatan yaitu berupa alat-alat yang menjamin keselamatan kerja di lingkungan perusahaan

2. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2002) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas.

Menurut Gary Dessler (1997) indikator kesehatan kerja terdiri dari :

a. Keadaan

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

b. Kondisi Karyawan

Kondisi karyawan adalah suasana hati yang di alami oleh karyawan pada saat bekerja.

c. Kenyamanan

Kenyamanan adalah suasana lingkungan sekitar yang mendukung aktivitas.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

e. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Berdasarkan pada Ashar Sunyoto Munandar (2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator :

a. Kepuasan dengan gaji

1) Berkecukupan

Yaitu perasaan puas karyawan karena merasa dapat mencukupi kebutuhannya.

2) Pemenuhan kebutuhan

Yaitu perasaan puas karyawan karena karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya tanpa merasa dirinya berkekurangan.

b. Kepuasan dengan kondisi kerja

1) Melaksanakan Tugas

Yaitu karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan dapat dilalukan dengan baik.

2) Tata letak

Yaitu penataan letak ruang yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja

c. Kepuasan dengan rekan kerja

Yaitu kedekatan yang terjadi antar sesama karyawan sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja di perusahaan

d. Kepuasan dengan penyelia

1) Pemberian *Support*

Yaitu perasaan puas terhadap atasan karena atasan tersebut selalu memberikan *support* sehingga karyawannya dapat menaikkan produktifitas.

2) Sapaan Atasan

Yaitu perasaan puas terhadap sapaan atasan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dekat dengan atasan.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Yaitu perasaan puas yang timbul dari diri sendiri karena dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuahkan prestasi kerja.

4. Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) menyatakan ada beberapa indikator mengenai kinerja karyawan, yakni :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 3.2 Populasi, Sampel dan Teknik pengambilan Sampel

Populasi adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian (Arikunto, 1998). Populasi PT. Jamu Air Mancur yaitu sejumlah 200 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 1998). Karena jumlah populasi yang terbatas yaitu 200 orang, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian atau sampel total yaitu :

$$\text{Perhitungan sampel menurut slovin} = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2}$$

Dimana  $N$  : Jumlah Populasi

$\alpha$  : Tingkat Signnifikasi (10 %)

Maka didapatkan hasil =  $\frac{200}{1+200 (0,01)} = 66,67$  (dibulatkan menjadi 67).

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 67 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Berdasarkan teknik ini sampel yang di ambil adalah karyawan bagian produksi PT. Jamu Air Mancur, Palur, Karanganyar.

### 3.3 Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dala penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya (Santoso dan Tjiptono, 2004). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi: identitas dan tanggapan responden tentang kinerja, kepuasan kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Santoso dan Tjiptono, 2004). Data sekunder di peroleh dari PT. Jamu Air Mancur, Palur, Karanganyar.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

b. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung melalui kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan pada responden. Beberapa kelebihan dari kuesioner adalah lebih efisien menggunakan waktu dalam pengumpulan data, data yang diperoleh autentik dan dapat diterapkan untuk pengumpulan data dalam lingkungan yang cukup luas. Kekurangan dari kuesioner adalah terkadang responden tidak menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisinya, responden terbatas oleh pilihan jawaban-jawaban tertentu dan lain-lain.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Ghazali (2009), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkatan preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

### 3.5 Metode Analisis

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS versi 16.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi : regresi linier berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis jalur (*Path Analysis*), uji  $R^2$ , uji F, uji t. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda atau *Ordinary Least Square (OLS)*.

Pendekatan hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi dinyatakan dalam bentuk persamaan alat **analisis regresi linier berganda** sebagai berikut :

$$1) \quad Z = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$2) \quad Y = \beta + \beta_1 Z + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan Variabel :

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

$\beta_1 X_1$  : Keselamatan Kerja

$\beta_2 X_2$  : Kesehatan Kerja

$\beta$  : Intercept

e : Error term

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2012). Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikansi dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

### 3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sag atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Tujuan utama analisis faktor adalah untuk mengidentifikasi struktur suatu data matrik dan menganalisis struktur saling hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variabel (test score, test items, jawaban kuesioner) dengan cara mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi dan sering disebut dengan faktor. Analisis faktor digunakan peneliti untuk mengidentifikasi suatu struktur dan kemudian menentukan sampai seberapa jauh setiap variabel dapat dijelaskan diketahui, maka dua tujuan utama analisis faktor dapat dilakukan yaitu data *summarization* dan data *reduction* (Ghozali, 2009).

Analisis faktor menjadi untuk meringkas (*summarize*) informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau *variate* (faktor). Hal ini dilakukan dengan cara menentukan struktur lewat data *summarization* atau lewat data *reduction* (pengurangan data). Analisis faktor mengidentifikasi struktur hubungan antar variabel atau responden dengan cara melihat korelasi antar variabel atau korelasi antar responden (Ghozali, 2009).

Cara untuk menentukan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor adalah dengan melihat matrik korelasi secara keseluruhan. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan uji *Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan berarti matrik korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji lain yang digunakan untuk melihat interkorelasi antar variabel adalah *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dimana nilai MSA bervariasi mulai dari 0 sampai 1. Jika nilai MSA 0,50, maka analisis faktor tidak dapat dilakukan (Ghozali, 2009).

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009) Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. One shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Meskipun regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS 16.0.

Jika dari matrik korelasi antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$  (Ghozali, 2005).

### 3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.3.3 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi atau tidak (Ghozali, 2006) seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2009). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang

menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.5.4 Uji Pengaruh Mediasi (Intervening)**

#### **3.5.4.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Sobel**

Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan anatar tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk menginformasikan atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambar diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung

terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menunjukkan ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Ghozali, 2009).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan juga dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2009). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z di hitung dengan cara mengalihkan jalur  $X \rightarrow Z$  (a) dengan jalur  $Z \rightarrow Y$  (b). Jadi koefisien ( $ab - e'$ ) di mana e adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan  $e'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error tidak langsung (indirect effect)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

### 3.5.5 *Goodness Fit of Model*

#### 3.5.5.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berberati variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

#### **3.5.5.2 Uji Simultan (Uji $F$ )**

Menurut Ghozali (2009) uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel independen atau terikat.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik  $F$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Bila nilai  $F$  lebih besar dari 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, yang artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen
2. Membandingkan nilai  $F$  hasil hitung dengan nilai  $F$  pada tabel. Bila nilai  $F$  lebih besar dengan nilai  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis alternatif.

#### **3.5.5.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji $t$ )**

Parameter yang diperoleh dalam estimasi OLS, masih perlu ditanyakan bersifat signifikan atau tidak. Uji signifikansi dimaksud dengan memverifikasi kebenaran atau kesalahan gipotesis nol yang dibuat (Gujarati, 2003). Uji ini

diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kriterianya adalah :

Jika  $-t_{tabel} \leq f_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau

Nilai  $Pr > \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima

Nilai  $Pr < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak