

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. BATANGHARI TEBING
PRATAMA DI TEBING TINGGI**

SKRIPSI

Oleh :

LAMTIUR MALINDA SINAGA
NIM. 53144007

Program Studi

EKONOMI ISLAM



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
2018**

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. BATANGHARI TEBING
PRATAMA DI TEBING TINGGI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S1)
Program Studi Ekonomi Islam

Oleh:

Lamtiur Malinda Sinaga

NIM.53144007



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
BATANGHARI TEBING PRATAMA DI TEBING TINGGI**

Oleh:

LAMTIUR MALINDA SINAGA

NIM: 53144007

Dapat disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 27 Agustus 2018

Pembimbing I



Dr. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag
NIP. 197212041998031002

Pembimbing II



Dr. Muhammad Arif, MA
NIB. 1100000116

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Dr. Marliyah, M.Ag
NIP. 197601262003122003

Skripsi berjudul "PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BATANGHARI TEBING PRATAMA DI TEBING TINGGI" An. Lamtiur Malinda Sinaga, NIM. 53144007 Prodi Ekonomi Islam telah dimunaqasyah kan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan padatanggal 11 Oktober 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Prodi Ekonomi Islam.

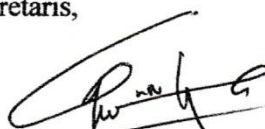
Medan, 11 Agustus 2018
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,



Zuhri M Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001

Sekretaris,



Aqwa Naser Daulay, M.Si
NIB. 1100000091

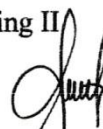
Anggota

Pembimbing I



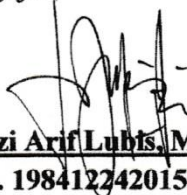
Dr. Azhari Akmal Farigan, M.Ag
NIP. 197212041998031002

Pembimbing II



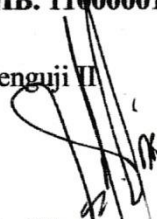
Dr. Muhammad Arif, MA
NIB. 1100000116

Penguji I



Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

Penguji II



Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 197604232003121002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

SURAT PERNYATAAN

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI :

Nama : Lamtiur Malinda Sinaga

Nim : 53144007

TempatTanggalLahir :Silau Padang, 01 Oktober 1995

Pekerjaan : Mahasiswa

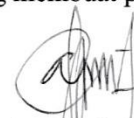
Alamat : Kecamatan Sipispis Desa Silau Padang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BATANGHARI TEBING PRATAMA DI TEBING TINGGI**" Benar karya asli saya, kecuali kutipan kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 11 Oktober 2018

Yang membuat pernyataan



Lamtiur Malinda Sinaga

Nim. 53144007

ABSTRAK

Lamtiur Malinda Sinaga (2018) **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi** dibawah bimbingan pembimbing skripsi Bapak **Dr.H.Azhari Akmal Tarigan, M.Ag**, dan pembimbing skripsi II Bapak **Dr. Muhammad Arif, MA**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi Pt. Batanghari Tebing Pratama di TebingTinggi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang digunakan dengan menyebarkan angket atau kuisioner kepada karyawan Pt. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian menjadi sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan sakala likert. Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan studi pustaka. Data diproses dengan menggunakan *spss for windows versi 20*. Metode analisis data dengan menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja, ditunjukkan dari analisis regresi linear berganda $Y = 1.982 + 0,557 + 0,468$. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara serempak, Maka tingkat kepuasan kerja para karyawan semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kesehatan (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kesehatan kerja (X_1). Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,557 kemudian diikuti oleh variabel keselamatan kerja (X_2) yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,468.

Kata Kunci : *Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BATANGHARI TEBING PRATAMA DI TEBING TINGGI**". Serta shalawat dan salam penulis sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia di sepanjang zaman.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S1 di jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan banyak bantuan, dorongan dan juga doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Jati Amran Sinaga dan Ibunda Berliana Sihombing, terimakasih saya ucapkan kepada Ayah dan Ibu atas dukungannya dalam hal materi, motivasi serta doa-doa yang tiada hentinya diberikan. Terimakasih atas nasihat-nasihat dan kasih sayang hingga saya sampai pada saat ini. Ucapan terimakasih juga saya tujukan kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag.** Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Andri Soemitra, MA.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu **Dr. Marliyah, M.Ag.** Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

4. Ibu **Dr. Hj. Yenni Samri Julianti Nst, MA.** Selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. H.Azhari Akmal Tarigan, M.Ag,** Selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
6. Bapak **Dr. Muhammad Arif, MA** Selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
7. Terimakasih kepada **Bapak dan Ibu dosen** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
8. Terimakasih kepada Ayah Dan Ibunda Tercinta yang telah mendaptarkanku di bangku perkuliahan dan mendukungku sampai wisuda. Dan terima kasih pula untuk Abang, Kakak dan Adik yang saya sayangi, **Bagus Pardomuan Sinaga, A.Md. Akdan Susanti Yulia Sinaga, S.Tr.Keb, dan Sobri Puza Wati Sinaga** yang sedang berjuang dibangku kuliahnya. Terimakasih atas doa dan dukungannya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan **EMS A Stambuk 2014** serta Sahabat Kontrakan Gg Sepakat yang telah membantu, mengarahkan, memotivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan Terimakasih kepada Muhammad Ilham yang selalu mendukung, dan mendoakan serta membantu penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis sangat berterimakasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 11 Oktober 2018

Penulis

LAMTIUR MALINDA SINAGA
NIM.53144007

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah	5
C. BatasanMasalah.....	5
D. RumusanMasalah	6
E. Tujuan Dan ManfaatPenelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. KesehatanKerja	8
1. PengertianKesehatanKerja	8
2. IndikatorKesehatanKerja.....	9
3. TujuanKesehatanKerja	10
4. Faktor- FaktorKesehatanKerja	10
5. KesehatanKerjaDalamPandangan Islam	11
6. HubunganKesehatanKerjaTerhadapKepuasanKerjaKaryawan	12
B. KeselamatanKerja	13
1. PengertianKeselamatanKerja	13
2. IndikatorKeselamatanKerja.....	
3. TujuanKeselamatanKerja	14
4. KeselamatanKerjaDalamPandangan Islam	15
5. HubunganKeselamatanKerjaTerhadapKepuasanKerjaKaryawan	17
C. KepuasanKerja	18
1. PengertianKepuasanKerja	18

	11
2. IndikatorKepuasanKerja	19
3. TeoriKepuasanKerja	20
4. KepuasanKerjaDalamPandangan Islam	21
5. Faktor- Faktor Yang MempengaruhiKepuasanKerja.....	23
6. Hubungan K3DenganKepuasanKerja	24
D. KecelakaanKerja	26
1. PengertianKecelakaan	26
2. Faktor-FaktorKecelakaan	26
3. PencegahanKecelakaan	29
4. Manfaat Dan LandasanHukumKesehatan Dan KeselamatanKerja31	
5. PenelitianTerdahulu	32
6. KerangkaTeoritis	33
7. Hipotesis.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. PendekatanPenelitian	39
B. Lokasi Dan WaktuPenelitian.....	39
C. Jenis Dan Sumber Data	39
D. Populasi Dan Sampel	39
E. DefenisiOperasional	41
F. Teknik Dan InstrumenPengumpulan Data	41
1. Analisis Data	42
2. UjiValiditas	42
3. UjiReabilitas.....	42
G. UjiAsumsiKlasik	43
1. UjiNormalitas	43
2. UjiMultikolinieritas.....	
H. UjiHeteroskedastisitas.....	
I. UjiRegresi Linear Berganda.....	44
1. UjiDeterminasi (R2).....	44
2. Uji T-Test (UjiPersial)	45
3. UjiSignifikanSimultan (Uji F)	45

BAB IV : TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	47
1. Sejarah Pt. Batanghari TebingPratamaTebingTinggi	48
2. RuangLingkupBidang Usaha	48
3. StrukturOrganisasi Perusahaan	48
4. JumlahTenagaKerja Dan Jam Kerja.....	50
5. Proses Produksi	51
B. Deskripsi Data Penelitian.....	53
C. AnalisisDeskripsiResponden.....	53
1. DistribusiFrekuensiRespondenBerdasarkanJenisKelamin.....	53
2. DistribusiFrekuensiRespondenBerdasarkanUmur	54
3. DistribusiFrekuensiRespondenBerdasarkanPendidikan	54
D. AnalisisDeskriptifVariabel.....	55
1. UjiKesahihanAngket	55
a. UjiValiditas	55
b. UjiReliabilitas	57
2. UjiAsumsiKlasik	57
a. UjiNormalitas	57
b. UjiHetroskedastisitas.....	60
c. UjiMultikolineritas.....	61
E. UjiHipotesis	61
1. UjiPrsial (Uji T).....	61
2. UjiDeterminasi (R2)	63
3. UjiSimultan (Uji F)	63
F. AnalisisRegresi Linear	64
G. Interpretasi Dan HasilPenelitian	65

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel1.1PerkembanganKasusKecelakaanKerjaKaryawanBagianProduksi Pada Pt. Batanghari TebingPratamaTahun 2012– 2017	2
Tabel1.2 Tingkat Kehadiran/ LaporanAbsensiKaryawanBagianProduksi Pt. Batanghari TebingPratama Di TebingTinggi	3
Tabel 4.1 PerincianJumlahTenagaKerja di PT. Batanghari TebingPratama....	48
Tabel4.2Pembagian jam kerjapadaPt.BatanghariTebingPratama	50
Tabel4.3MesinProduksi	51
Tabel4.4 DistribusiFrekuensiRespondanBerdasarkanJenisKelamin.....	52
Tabel4.5 DistribusiFrekuensiBerdasarkanUmur	53
Tabel4.6 DistribusiFrekuensiBerdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel4.7 AnalisisDeskriptifVariabel.....	54
Tabel4.8 UjiValiditasKesehatanKerja.....	55
Tabel4.9UjiValiditasKeselamatanKerja.....	55
Tabel4.10 UjiValiditasKepuasanKerjaKaryawan	55
Tabel4.11 UjiReliabilitasBerdasarkanNilai Alpha.....	56
Tabel4.12 UjiMultikolineritas	60
Tabel 4.13UjiParsial (Uji T)	61
Tabel4.14UjiDeterminasi (Uji R2).....	62
Tabel4.15UjiSimultan (Uji F)	63
Tabel4.16AnalisisRegresiLinear Berganda.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 1 KerangkaTeoritis	36
Gambar 2 StrukturOrganisasi Pt. Batanghari TebingPratama Di TebingTinggi	48
Gambar 3 Histogram	58
Gambar 4 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	59
Gambar 5 Scatterplot	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabel Tabulasi Variabel

Lampiran 3 UjiOutput Correlations

Lampiran 4 Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Output Uji Normalitas

Lampiran 6 Grapik Histogram

Lampiran 7 Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Lampiran 8 Uji Reliabilitas

Lampiran 9 Surat Riset

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan sewaktu bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang dan proses produksi. Penggunaan dan berbagai alat mesin ini menyebabkan karyawan tidak akan terlepas dari resiko yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja. Resiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan dan dimana saja, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan seperti pengusaha, tenaga kerja, dan manajemen.

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan salah satu faktor penentu yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Suasana lingkungan dan budaya kerja perusahaan yang mendukung secara keseluruhan baik dalam tata kelola manajemen yang sistematis maupun hal-hal non-teknis seperti solidaritas sesama karyawan, menjadi alasan tersendiri bagi peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut supaya dapat mengetahui dan mendapatkan hasil dari objek yang diteliti.

Karyawan sebagai sumber daya yang paling berharga dan dominan di setiap perusahaan, merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh sungguh oleh karyawan maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan output yang

jauh dari memuaskan. Mencapai kinerja perusahaan yang unggul dan kompeten dalam segala bidang, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama pada keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik.¹

Namun berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan ditemui gejala masih kurangnya kesadaran karyawan untuk memakai peralatan pelindung seperti masker, sarung tangan, sepatu dan alat pelindung lainnya. Perusahaan kurang tegas dalam menegakkan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan Kerja seperti perusahaan menegur dan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak dapat diabaikan karena akan mengganggu jalannya produksi. Dalam usaha memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja PT. Batanghari menyediakan alat keamanan dan pelindung diri terhadap bahayakecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti sarung tangan, alat pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pelindung mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan wajib menggunakan alat keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung saat bekerja.

Gambaran yang terjadi atas perkembangan kecelakaan kerja pada Pt.batanghari tebing pratama dapat dilihat dengan tabel dibawah ini :

Tabel I: Perkembangan kasus kecelakaan kerja karyawan bagian produksi ringan/ berat / meninggal pada Pt. Batanghari tebing pratama tahun 2012–2017.

Tahun	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Klasifikasi			Jumlah
			Ringan	Berat	Meninggal	
2012	140	64	6	2	-	8
2013	155	70	8	3	1	11
2014	186	77	9	3	-	12
2015	200	84	14	4	1	20
2016	220	90	15	5	-	20
2017	280	100	17	8	-	25

Sumber : Pt. Batanghari Tebing Pratama

¹Kadarisman *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2012), h.153

Berdasarkan tabel kasus kecelakaan diatas pada tahun 2017 merupakan terjadinya kecelakaan kerja yang paling tinggi dari 280 orang karyawan, Terjadi kecelakaan kerja dibagian produksi sebanyak 25 kasus dengan klasifikasi 17 kecelakaan ringan, dan 8 kecelakaan berat. Adapun kecelakaan yang menimpa karyawan bagian produksi tersebut ialah terjepit, terlindas, teriris, terpotong, tergores, Jatuh terpeleset, tertabrak, terkena benturan keras, Terhirup atau terjadinya kontak antara kulit dengan hidrokarbon dan abu, gas, uap steam, asap yang berbau.²

Tabel II: Tingkat kehadiran/ laporan absensi karyawan bagian produksi PT. Batanghari Tebing Pratama diTebing Tinggi.

Tahun	Jumlah karyawan keseluruhan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Absensi		
			Sakit tanpa keterangan	Alpa (orang)	Jumlah
2012	140	64	9	12	21
2013	155	70	10	13	23
2014	186	77	13	11	24
2015	200	84	12	13	25
2016	220	90	13	10	23
2017	280	100	14	12	26

Sumber: PT. Batanghari Tebing Pratama

Jika dilihat dalam tabel kedua jumlah absensi karyawan pertahun mengalami fluktuasi. Dan masih banyak karyawan yang tidak hadir dijam bekerja dengan alasan sakit tanpa keterangan maupun alpa. Pada tahun 2017 absen para karyawan semakin meningkat sebanyak 26 orang. Dengan klasifikasi 14 orang sakit tanpa keterangan dan 12 orang alpa.

PT. Batanghari tebing pratama ditebing tinggi mempunyai jumlah karyawan/buruh sebanyak 280 orang, dengan klasifikasi 100 karyawan bagian produksi dan 180 karyawan lainnya. Pt. Batanghari Tebing Pratama merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang industri karet, dimana perusahaan ini mengelola bahan mentah karet menjadi bahan baku yang kemudian

²Wawancara dengan karyawan bagian produksi Pt. Batanghari Tebing Pratama Tebing tinggi

dijual kepada perusahaan yang memproduksi ban kendaraan bermotor. PT ini berlokasi di Jl. Prof. HM, Yamin, SH Kelurahan tambangan hulu kota Tebing Tinggi. Dan memiliki produksi reguler 18.000 ton pertahun. PT. Batanghari Tebing Pratama masih terdapat kecelakaan kerja meskipun dalam kategori kecelakaan ringan yang disebabkan karena kelalaian pekerja itu sendiri dan mempunyai potensi bahaya yang ditimbulkan oleh proses produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja.³

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat bagi karyawan maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hal inilah yang mendorong pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja ditanamkan pada diri karyawan di PT. Batanghari Tebing Pratama. Bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat alat pengaman saat bekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja ini merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Dengan adanya sebagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Undang undang republik indonesia nomor 3 tahun 1992 adalah salah satu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Pt batanghari menerapkan program K3 karena perusahaan

³Wawancara dengan karyawan bagian produksi Pt. Batanghari Tebing Pratama

menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk dapat bekerja sebaik mungkin dan juga dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada apa yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih kurangnya perhatian kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawan.
2. Masih terdapat kecelakaan kerja akibat kelalaian karyawan dalam bekerja.
3. Masih terdapat karyawan yang bekerja tidak menggunakan alat alat pelindung seperti sarung tangan, masker dan baju pelindung.
4. Tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang masih rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan, dengan beberapa faktor biaya, keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti, maka peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing tinggi. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah Kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kesehatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari tebing pratama?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari tebing pratama?
3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batanghari tebing pratama?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dapat dikemukakan tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari tebing pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari tebing pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari tebing pratama.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi perusahaan
Dapat digunakan untuk melihat kebutuhan karyawan dalam program kesehatan keamanan dan keselamatan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.
2. Bagi Universitas
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang didapat dibangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental. Kesehatan pada dasarnya mencakup kesehatan jasmani maupun rohani. Seorang disebut sehat jasmani apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi normal dan baik, yang berarti tanpa sakit, tanpa mengidap penyakit, dan tanpa kelemahan fisik. Sedangkan sehat rohaniah adalah bila seseorang sudah berhasil mengadaptasikan dirinya pada organisasi tempat ia bekerja, memiliki konsepsi yang akurat tentang kenyataan-kenyataan hidup, dapat mengatasi berbagai stress dan frustrasi, dan sebagainya⁴.

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan yang dapat membantu stress, emosi, dan gangguan fisik.

Kesehatan kerja berperan baik untuk memelihara kesehatan agar kapasitas tenaga kerja terpelihara, hingga melatih atau menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas tenaga kerja. Divisi kesehatan kerja juga dapat melakukan perencanaan untuk mengurangi angka kehilangan jam kerja karena sakit.⁵

Kesehatan adalah faktor sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas karyawan selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja yang tinggi hanya dapat dilakukan oleh karyawan dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan

⁴Kadarisman.M, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta) Raja Grafindo perada, 2012),h. 166

⁵Umar Fahmi Achmadi, *Kesehatan Masyarakat: Teori dan Aplikasi* (jakarta: Rajawali Press, 2014), h.75

kesehatan menyebabkan karyawan tidak atau kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya.⁶

Penerapan kesehatan kerja pada lingkungan kerja bisa dalam bentuk penyediaan klinik ditempat kerja, atau penyediaan asuransi kesehatan yang disertai fasilitas untuk melakukan general *check-up* bagi setiap karyawan. Dan pada beberapa pabrik yang menggunakan bahan kimia biasanya juga memberikan makanan atau minuman tambahan untuk meningkatkan daya tahan tubuh seperti penyediaan makanan ringan dan tambahan susu. Selain dari itu perusahaan juga menyediakan alat pelindung untuk fasilitas pabrik tertentu yang berpotensi mengganggu kesehatan para pekerja.⁷

Maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik dan mental karyawan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya.

2. Indikator Kesehatan Kerja

Adapun indikator kesehatan kerja meliputi :

a. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kondisi fisik dan mental merupakan keadaan yang dialami pada saat bekerja yang mendukung dalam aktivitas bekerja dan Lingkungan kerja.

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

c. Fasilitas dan pelayanan kesehatan

Yaitu perlindungan yang diberikan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

d. Peraturan dan publikasi kesehatan

Yaitu berupa perintah dan larangan demi kesehatan karyawan.

e. Pengawasan dan peningkatan kesehatan

⁶Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Sagung Seto, 2009), h.12

⁷Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kini* (Yogyakarta: graha ilmu 2013), h.140

Merupakan kegiatan rutin pengontrolan kesehatan yang harus diawasi oleh atasan karyawan.

3. Tujuan Kesehatan Kerja

Adapun tujuan kesehatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja.
3. Perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.
4. Pemberantasan kelelahan kerja dan meningkatkan semangat kerja.
5. Perlindungan bagi masyarakat sekitar lingkungan kerja agar terhindar dari bahaya- bahaya pencemaran yang ditimbulkan oleh perusahaan.
6. Perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk - produk perusahaan.⁸

4. Faktor- faktor Kesehatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan antara lain :

1. Pengaturan udara
 - 1) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik.
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
2. Kondisi fisik pegawai
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak sehat.
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil.
 - 3) Program jaminan kesehatan.
3. Pengaturan pencahayaan dan penerangan
 - 1) Pencahayaan dan penerangan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.

⁸Soekidjo Notomodjo, 2003, *Ilmu Kesehatan Masyarakat (Prinsip – Prinsip Dasar)*, Cetakan Kedua, Rineka cipta, Jakarta h. 78

5. Kesehatan Kerja Dalam Pandangan Islam

MUI (Majelis Ulama Indonesia), dalam Musyawarah Nasional tahun 1983 merumuskan kesehatan sebagai ketahanan jasmaniah, ruhaniah, dan sosial yang dimiliki manusia sebagai karunia Allah yang wajib disyukuri dengan mengamalkan tuntunan-Nya, dan memelihara serta mengembangkannya.

Salah satu bab-bab pokok yang terkandung dalam syariat Islam tentang kesehatan ialah *occupational medicine* (kesehatan kerja), yaitu jaminan untuk menjaga upah pekerja dari hal-hal yang membahayakan dalam bekerja, mengganti kerugian terhadap musibah kerja, termasuk proses pengobatan, penyembuhan, tempat tinggal yang sehat, batas jam kerja, uang lembur pada setiap penambahan jam kerja, dan memberikan upah sebelum kering keringatnya. Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, di samping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk mengbadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi.

Sebagaimana Firman Allah dalam Surah Ar-Ra'du Ayat 11:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَہُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
 فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :“Bagi manusia ada malaikat- malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakang, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri dan apabila Allah

mengkehendaki keburukan terhadap kaum maka tidak ada yang dapat menolaknya, sekali-kali ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan mereka sendiri, hal ini berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau mau bekerja untuk mencukupi kehidupan hidupnya. Allah tidak akan memberi rezeky secara cuma- Cuma, Allah tidak akan memebri kesuksesan tanpa usaha. Kemudian pada kalimat selanjutnya disebutkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, artinya bahwa mansuia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam kehidupan manusia. Tapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya. Manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itulah yang menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Dan manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaannya. Dan janganlah kamu tumpukkan segenap kehendakmu untuk berbuat kerusakan dimuka bumidan berbuat beuruk kepada makhluk Allah karena sesungguhnya Allah tidak akan memuliakan orang orang yang mengadakan kerusakan.⁹

6. Hubungan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hubungan kesehatan keja terhadap kepuasan kerja adalah keadaan sehat, baik secaea fisik, mental, spritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dan tujuan kesehatan kerja adalah terhindar dari gangguan kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak berkaitan dengan pekerjaan.

⁹Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir ad-Dimasyqi, *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir* Bandung: Sinar Baru al-Gensindo, 2002. h.122

B. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik. dan mencakup tugas-tugns kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan.¹⁰

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka. bergerak atau tetap, di mana karyawan bekerja, atau sering dimasuki karyawan untuk melakukan pekerjaan.¹¹

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya dan risiko terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit baik jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Dengan kata lain hakikat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah tidak berbeda dengan pengertian bagaimana kita mengendalikan risiko agar tidak terjadinya hal yang tidak diinginkan.¹²

Dijelaskan bahwa kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan

¹⁰M, Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*, h. 157-158

¹¹Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2002), h.314

¹²Umar Fahmi Achmadi, *Kesehatan Masyarakat: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.72

berulang-ulang, sakit punggung; sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardio faskuler, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukimias.

Penerapan keselamatan kerja biasanya bisa dilihat secara langsung dengan adanya tanda tanda peringatan yang bisa dijumpai baik dipabrik maupun didalam kantor, peringatan apabila licin, letak tangga darurat, letak pemadam kebakaran. Maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yaitu suatu keadaan lingkungan kerja dimana karyawan dapat merasakan kenyamanan di tempat kerja.¹³

2. Indikator Keselamatan Kerja

Adapun indikator keselamatan kerja meliputi:

a. Tempat kerja

Merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya.

b. Mesin dan peralatan

Yaitu bagian dari kegiatan operasional dalam proses produktivitas yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

c. Peraturan dan publikasi keselamatan.

Yaitu berupa perintah dan larangan demi keselamatan karyawan

d. Pengawasan dan peningkatan keselamatan

Merupakan kegiatan rutin pengontrolan kesehatan yang harus diawasi oleh atasan karyawan.

3. Tujuan Keselamatan Kerja

Adapun tujuan keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktifitas kerja.
2. Untuk menciptakan keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk memelihara sumber produksi.
4. Untuk melindungi lingkungan dari pencemaran

¹³Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia kini* (Yogyakarta: graha ilmu 2013), h.140

5. Meningkatkan kesejahteraan dilingkungan masyarakat.¹⁴

Adapun keselamatan kerja juga meliputi pencegahan terhadap kecelakaan, dan juga mengurangi penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, mengurangi cacat, dan juga pencegahan terhadap kematian. Keselamatan kerja juga memiliki pemeliharaan material dan konstruksi yang semua itu demi meningkatkan taraf hidup kesejahteraan manusia. Ada banyak aspek- aspek yang meliputi keselamatan kerja yang diantaranya adalah menunjang terlaksananya berbagai tugas tugas pemerintahan.

Adapun untuk standar keselamatan kerja yaitu meliputi adanya pelindung badan seperti pelindung tangan, mata, hidung, kaki, dan juga telinga. Alat pengaman listrik untuk pekerja yang berhubungan dengan hal listrik yang tentunya cukup membahayakan. Selain itu, juga terdapat pengaman ruangan seperti adanya sistem alarm dan pemadam kebakaran, sistem penerangan, hidran, dan masih banyak lainnya.

4. Keselamatan Kerja Dalam Pandangan Islam

MUI (Majelis Ulama Indonesia), dalam Musyawarah Nasional tahun 1983 merumuskan kesehatan sebagai ketahanan jasmaniah, ruhaniah, dan sosial yang dimiliki manusia sebagai karunia Allah yang wajib disyukuri dengan mengamalkan tuntunan-Nya, dan memelihara serta mengembangkannya.

Salah satu bab-bab pokok yang terkandung dalam syariat Islam tentang kesehatan ialah *occupational medicine* (kesehatan kerja), yaitu jaminan untuk menjaga upah pekerja dari hal-hal yang membahayakan dalam bekerja, mengganti kerugian terhadap musibah kerja, termasuk proses pengobatan, penyembuhan, tempat tinggal yang sehat, batas jam kerja, uang lembur pada setiap penambahan jam kerja, dan memberikan upah sebelum kering keringatnya Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja

¹⁴Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Sagung Seto, 2009), h.123

dan asset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan alat pelindung diri, perawatan dan peraturan jam kerja manusia. Islam juga memerintahkan untuk melakukan sesuatu kerja dengan cara yang sebaik baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-baqarah ayat 195:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :” Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri kedalam kebinasaan dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang orang yang berbuat baik.

Maka didalam tafsir Al Maragi mengatakan:

Belanjakanlah harta kalian untuk membeli sarana pertahanan demi membela agama kalian. Belilah segala macam senjata dan peralatan untuk membela diri, sejenis dengan yang dimiliki oleh musuh musuh kalian, walaupun tidak bisa mengungguli senjata musuh. Sesungguhnya kalian telah merusak diri kalian sendiri, apabila kalian tidak mau membelanjakan harta benda kalian, baik itu berupa uang maupun peralatan untuk berjihad fii sabilillah dan memebela agama Allah. Berbuat baik dan bersungguh sungguhlah dalam melakukan pekerjaan dan jangan sekali kali mengabaikannya. Diantara perbuatan baik dan bersungguh sungguh ialah dengan sukarela memebantu perjuangan diajalan Allah dengan harta benda dan penyebaran dakwah islam.

Dalam K3 dikenal dengan istilah kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Yaitu suatu ilmu yang penerapan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja melalui peningkatan kesehatan. Pencegahan penyakit akibat kerja meliputi pemeriksaan keselamatan, pengobatan dan pemberian makanan dan minuman yang bergizi. Pelaksanaan keselamatan dn kesehatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan. Sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan

dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sistem dan produktivitas kerja serta kepuasan kerja. Secara teoritis istilah istilah bahaya yang sering ditemui dalam lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu :

1. *Hazard* (sumber bahaya), suatu keadaan yang memungkinkan atau dapat menimbulkan kecelakaan, penyakit, kerusakan atau menghambat kemampuan bekerja.
2. *Danger* (tingkat bahaya), peluang bahaya sudah tampak kondisi bahaya sudah ada tetapi dapat dicegah dengan berbagai tindakan preventif.
3. *Incident*, munculnya kejadian yang berbahaya (kejadian yang tidak diinginkan) yang telah mengadakankontak dengan sumber energy yang melebihi ambang batas badan atau struktur.
4. *Risk* (resiko) prediksi tingkat keparahan bila terjadi bahaya dalam siklus tertentu.
5. *Accident*, kejadian yang disertai adanya korban atau kerugian (manusia atau benda).

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam Al qur'an dan hadist melarang umat untuk membuat Kerusakan jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri saja Allah melarangnya.

Banyak contoh seperti penyalahgunaan obat-obatan terlarang. Jelas menganiaya diri sendiri, berperilaku tidak aman dan sehat serta menjaga lingkungan tetap aman dan sehat. Dengan berperilaku yang aman dan sehat kita akan menjaga lingkungan hidup kita, karena Allah swt menciptakan alam semesta ini untuk dijaga demi kemaslahatan seluruh umat manusia.

Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja ditempat kerja (dikantor, dipabrik, ditambang, dan dimana tempat anda bekerja). Dengan berperilaku aman, sehat dan selamat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja.

5. Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Keselamatan Kerja menunjukkan keadaan aman atau selamat dari penderitaan, dan kerugian dilokasi kerja. Methis dan jakson mengemukakan bahwa keselamatan mencakup pada perlindungan kesejahteraan fisik karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antar banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Berdasarkan pendapat mengenai kepuasan kerja diatas dapat digaris bawahi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Para atasan harus selalu memantau kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya . Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

Pengertian kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut T. Hani Handoko adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka.¹⁵

Menurut Luthans kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.¹⁶

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja meliputi :

a. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

b. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

d. Kepemimpinan

¹⁵T. Hani, Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta (2001), h.104

¹⁶Fred Luthans, *Organizational Behavior (8th edition)*. (By The McGrawhill Companies 1998), h.243

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

e. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

3. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja pegawai, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini 4 adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-inequity*. Menurut teori ini puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil perbandingan dari *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasa seimbang, maka pegawai itu akan merasa puas.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa untuk mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka makin puas pula pegawai tersebut. Sebaliknya,

apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan oleh para pegawai. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini mengemukakan bahwa dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas meliputi faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya kepuasan karyawan merupakan suatu kondisi yang timbul karena adanya jaminan bahwa aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan dan adanya jaminan atas fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

4. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja, antara lain:

a. Faktor Individu

Faktor ini meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan (IQ), latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja, pola pikir, dan kepribadian.

b. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Faktor ini meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skill khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, kebanggaan atas suatu pekerjaan.

c. Gaji dan Fasilitas

Faktor penghasilan seringkali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

d. Pengawasan/ Penyeliaan

Pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya *turnover*.

e. Rekan Kerja dan Sosial

Hubungan dengan rekan kerja sejawat juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai.

Selain itu, faktor sosial di perusahaan dan di luar juga mempengaruhi *job satisfaction*. Misalnya kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, hubungan keluarga, dan lain-lain diantaranya :

1. Kondisi Kerja.

Faktor ini meliputi situasi dan kondisi kerja, ventilasi, kantin, tempat parkir, dan lain-lain. Keamanan kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang kepuasan kerja karena mempengaruhi perasaan selama bekerja di suatu tempat.

2. Respon Terhadap Kepuasan Kerja/ *Job Satisfaction*.

Merujuk kembali pada pengertian kepuasan kerja, respon terhadap ketidakpuasan ini akan bermacam-macam.

Robins dan Judge menjabarkan ada 4 respon dengan dua dimensi konstruktif/ destruktif dan aktif/ pasif yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan ditampilkan dengan meninggalkan organisasi atau mencari posisi baru. Bisa juga dalam bentuk pengunduran diri.

2. Menyatakan Pendapat (*Voice*)

Ketidakpuasan kerja kadang juga ditunjukkan dengan cara berusaha secara aktif dan juga konstruktif. Karyawan akan secara aktif memperbaiki diri

baik dengan meminta saran, berdiskusi akan masalah yang dihadapi dengan atasannya dan juga aktifitas perserikatan lainnya.

3. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa ditunjukkan secara pasif dengan cara menunggu kondisi yang pas untuk memperbaiki diri.

4. Mengabaikan (*Neglect*)

Kadang kala karyawan membiarkan ketidakpuasan dengan membiarkannya saja sehingga semakin buruk. Kemangkiran mulai terjadi sampai keterlambatan yang kronis, tidak ada antusiasme, malas berusaha bila bertemu hambatan sampai mencari dan meningkatkan kesalahan.

5. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu islam mewajibkan kepada ummatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, baroakah dan tidak berbuat curang/dholim). Sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-quran seperti dalam surah At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: “ Bekerjalah kamu, Maka Allah dan RasulNya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata

mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

6. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Karyawan menginginkan keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan tidak khawatir diterlantarkan oleh perusahaan apabila sewaktu-waktu karyawan mendapatkan musibah. Hal itu dikarenakan dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan dapat mengantisipasi keadaan apabila sewaktu-waktu terjadi hal-hal yang tidak diinginkan karyawan tersebut. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja, maka para karyawan akan terfokus kepada pekerjaan yang mereka tangani. Jadi, adanya keselamatan dan kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan.

Hal inilah yang dimaksud adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan memberikan motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik mengingat adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan dukungan untuk bekerja secara maksimal. Apabila jaminan tersebut mampu memberikan motivasi kerja, maka upaya untuk menciptakan kepuasan kerja dapat terwujud. Salah satu teori Hirarki Kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat kerja membutuhkan alat pelindung, misal masker bagi tukang las yang diberikan oleh manajer. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada karyawan kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal yang sangat negatif yaitu berupa kerugian ekonomis serta dapat pula mengakibatkan penderitaan tenaga kerja bersangkutan. Lingkungan kerja yang tidak aman dan kurang sehat juga dapat mengganggu tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari

fenomena tersebut, maka perlu sekali adanya usaha-usaha perlindungan terhadap tenaga kerja. Pemerintah sudah lama merasakan perlunya melaksanakan usahausaha perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jadi, adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran dan secara keseluruhan memberikan rasa puas para karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawannya. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja dan pada akhirnya menciptakan kepuasan para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat turn over karyawan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi. Lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

D. Kecelakaan

1. Pengertian Kecelakaan

Kecelakaan kerja di dalam suatu pekerjaan terkadang sulit untuk dihindari apalagi berkenaan dengan kemajuan teknologi yang berarti terdapatnya alat-alat dan mesin-mesin yang berbahaya.

Kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan dan harus dianalisis dari segi biaya dan sebab-sebabnya. Kecelakaan yang merupakan suatu peristiwa yang tidak diduga-duga itu dapat mengganggu kelangsungan aktivitas.¹⁷

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan atau penyakit yang diderita oleh seseorang akibat melakukan suatu pekerjaan atau ditimbulkan oleh lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja adalah peristiwa yang terjadi, yang tidak direncanakan, dan yang diderita oleh seseorang akibat melakukan pekerjaan atau yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja.

2. Faktor-faktor Kecelakaan

Ada tiga penyebab utama kecelakaan, yaitu secara kebetulan (*chance occurrence*), kondisi tidak aman (*unsafe condition*), dan sikap yang tidak diinginkan (*unsafe acts on the part of employee*). Secara kebetulan (*chance occurrence*). Kecelakaan bisa terjadi secara kebetulan, umpamanya dialami oleh seseorang terkena pecahan kaca pada saat ia melintasi suatu tempat di mana ada kaca jendela jatuh. Kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Penyebab utama kecelakaan bisa diakibatkan oleh kondisi tidak aman. Faktor-faktor yang menyebabkan antara lain berupa:

1. Alat pengaman yang tidak sempurna
2. Peralatan yang rusak
3. Prosedur yang berbahaya di dalam, di atas atau di sekitar peralatan dan mesin.
4. Tempat penyimpanan yang tidak aman.
5. Kurangnya pencahayaan.

¹⁷Mutiara S.Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor Selatan Ghalia Indonesia, 2002), h. 114

6. Tidak berfungsinya ventilasi udara

Sikap yang tidak diinginkan (*unsafe acts on the part of employee*). Penyebab lain dari terjadinya kecelakaan adalah kecenderungan untuk berperilaku dan mempunyai sikap yang tidak diinginkan. Seperti misalnya, melemparkan bahan-bahan, bekerja dengan tingkat kecepatan yang tidak aman, membuat alat alat pengaman tidak berfungsi, menggunakan prosedur yang tidak aman, dan mengangkat dengan tidak sempurna.

Dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kecelakaan kerja ini dapat timbul oleh banyak faktor. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan ke dalam dua faktor, yaitu faktor interal dan eksternal. Faktor internal meliputi faktor-faktor yang ditimbulkan oleh karyawan itu sendiri. Umpamanya, karyawan bertindak sembrono, terlalu mengganggalkan dan cenderung lalai dalam melakukan tugasnya, dan karyawan cenderung malas untuk menggunakan peralatan keselamatan yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan. Kecerobohan dan kelalaian dari karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya pengarahan yang jelas dalam menjalankan tugasnya, dan kurangnya pemahaman untuk menjalankan tugas. Faktor eksternal mencakup faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja perusahaan. Seperti jenis lantai yang dipakai terlalu licin bagi pejalan kaki, kaca jendela yang tidak dilengkapi dengan tirai, pemeliharaan mesin yang tidak baik, tata letak tempat kerja yang kurang aman, dan adanya peralatan yang rusak sangat berpengaruh terhadap keselamatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu terdapat faktor penyebab kecelakaan yang dapat dilihat dari dimensi pokok, yaitu:

1. Berkaitan dengan sistem kerja yang merupakan penyebab utama dari kebanyakan kecelakaan yang terjadi pada suatu organisasi di tempat kerja.
2. Berkaitan dengan pekerjaannya selaku manusia biasa, yang dalam hal akibat sistem kerja, tetapi bisa juga terjadi kelalaian dari manusianya selaku karyawan.

Sistem kerja yang merupakan faktor penyebab suatu kecelakaan karena akibat:

1. Tempat yang tidak baik.

2. Alat atau mesin-mesin yang tidak memiliki sistem pengamanan yang sempurna.
3. Pembuatan alat atau mesin yang tidak aman.
4. Kerusakan tempat kerja, bahan-bahan, kondisi kerja yang kurang tepat.
5. Kondisi kebersihan yang kurang baik, kemacetan dan pengaturan pembuangan kotoran yang kurang lancar, fasilitas penyimpanan yang kurang baik, dan tempat kerja yang sangat kotor.
6. Kondisi penerangan yang kurang mendukung, gelap, atau silau.
7. Saluran udara atau pembuangan asap yang kurang baik dan kondisi ruangan yang sangat pengap.
8. Fasilitas pengamanan pakaian atau peralatan mendukung terhadap pengamanan kerja.

Faktor-faktor sebagaimana dikemukakan diatas mempunyai hubungan yang sangat erat sekali dengan sistem kerja, yang bersumber pada kesalahan manusianya sendiri. Sehingga faktor manusia yang mengakibatkan kecelakaan tersebut, adalah karena:

1. Menggunakan peralatan yang tidak aman.
2. Menjalankan peralatan kerja yang tidak tahu caranya.
3. Menempatkan bahan-bahan yang tidak aman pada kondisi lingkungan yang mengakibatkan perlawanan arus listrik.
4. Merusak alat-alat keselamatan kerja sehingga berakibat tidak baik.
5. Salah menggunakan alat kerja
6. Karena gangguan orang lain

Kesalahan sebagaimana dikemukakan di atas ditimbulkan oleh manusianya karena antara lain:

1. Ceroboh.
2. Malas
3. Kurang penimbangan
4. Tidak tenang
5. Tidak sempurna
6. Kurang hati-hati

7. Kurang terlatih
8. Kurang terampil
9. Kurang pengawasan
10. Merasa sudah tahu padahal tidak tahu.

3. Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan yang harus dilakukan untuk menghindari kecelakaan antara lain mencakup tindakan:

- a. Memperhatikan faktor-faktor keselamatan kerja
- b. Melakukan pengawasan yang teratur
- c. Melakukan tindakan koreksi terhadap kejadian
- d. Melaksanakan program Diklat keselamatan kerja dan menghindari cara kecelakaan dan menghadapi kemungkinan timbulnya kecelakaan

Kecelakaan akibat kerja Juga dapat dicegah dengan cara:

- a. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat lingkungan kerja yang aman serta memenuhi persyaratan keselamatan.
- b. Mendidik dan mengawasi karyawan tentang betapa pentingnya keselamatan kerja.
- c. Pemeriksaan kesehatan sebelum dan pada waktu-waktu kerja sangat berguna dalam rangka upaya menemukan aspek faktor manusia yang potensial dapat mendatangkan kecelakaan.
- d. Pelatihan tentang keselamatan kerja.
- e. Pengawasan yang berkesinambungan akan mempertahankan kualitas pelaksanaan keselamatan dan upaya pencegahan kecelakaan.
- f. Pemberian penghargaan akan meningkatkan keberhasilan program pencegahan kecelakaan.¹⁸

¹⁸Suma'mur, *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja*,(Jakarta: Sagung Seto, 2009), h. 410-413

E. Program dan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan kerja.

Program-program kesehatan karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, yaitu:

1. Membuat kondisi kerja aman.
2. Melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktik-praktik manusia yang tidak sehat.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain.

Sedangkan program-program keselamatan karyawan dapat dilakukan dengan

1. Menggunakan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat pengaman.
2. Menggunakan peralatan yang lebih baik.
3. Mengatur tata letak pabrik dan penerangan sebaik mungkin.
4. Lantai-lantai, tangga-tangga dan Ierengan-lerengan harus dijaga agar bebas dari air, minyak, dan oli.
5. Melakukan pemeliharaan fasilitas perusahaan secara baik.
6. Menggunakan berbagai petunjuk dan peralatan keamanan, beserta larangan-larangan yang dianggap perlu.
7. Mendidik para karyawan dalam hal keamanan.
8. Membentuk komite manajemen serikat kerja untuk memecahkan masalah-masalah keamanan, dan lain sebagainya.

Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja ini dalam aplikasinya terdapat tiga fungsi pokok yaitu: perencanaan, Pengorganisasian, dan pengawasan/ pengendalian. Dan fungsi manajemen lainnya disesuaikan dengan falsafah manajemen perusahaan yang bersangkutan. Fungsi perencanaan merupakan bagian integral dari perencanaan manajemen perusahaan menyeluruh, yang hendaknya didukung oleh kesepakatan top management. Pengorganisasian ialah menghubungkan orang-orang atau komponen dalam sebuah organisasi untuk bekerja menuju suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengendalian berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pekerja dan para pengawas/supervisor mematuhi

kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan kerja. kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja. Berguna untuk tercapainya lingkungan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.¹⁹

F. Manfaat dan Landasan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Adapun manfaat Kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Ekonomis
 - a. Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
 - b. Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi sumber daya manusia.
 - c. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman, serta motivasi kerja yang meningkat.
2. Manfaat Psikologis
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan kerja, dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
 - c. Perusahaan akan merasa bangga bahwa telah ikut serta dalam melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional citra baik perusahaan akan meningkat.

Hukum kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan menteri, dan surat edaran antara lain diterbitkan baik dalam bentuk Undang-undang, Peraturan Pemerintah, keputusan Menteri, dan Surat edaran, antara lain:

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja.
3. Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.

¹⁹Umar Fahmi Achmadi, *Kesehatan Masyarakat:Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), h.76

5. Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Kerja.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 2 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 3 Tahun 1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1998 tentang Pemelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Dengan manfaat lebih baik dari jaminan pemeliharaan kesehatan dasar jaminan sosial tenaga kerja.
9. Keputusan menteri tenaga kerja no 147 tahun 1989 tentang pemanfaatan pelayanan kesehatan kerja bagi program jaminan pemeliharaan kesehatan jaminan sosial tenaga kerja.
10. Dan peraturan menteri perburuhan no. 7 tahun 1964 tentang syarat kesehatan, kebersihan serta penerangan dalam tempat kerja.

G. Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan pembahasan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja yang diangkat penulis dalam penelitian ini telah ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT freepot indonesia tembagapura papua.	Octaviana maria rosario oaiagai (2007)	Variabel bebas adalah keselamatan (XI) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan (nyata) dan secara bersama sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa keselamatan kerja (XI) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan besarnya pengaruh dari dua faktor program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut sebesar 65.36% dan model regresi $Y = -2413 + 0.639XI + 0.255X2$.
2.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pg. Rajawali 1 unit PG. Krebet bukulawang malang .	M. fauzi syafii (2008)	Variabel bebas adalah keselamatan (XI) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (XI), dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pg. Rajawali 1 unit PG. Krebet bukulawang malang . dari perhitungan uji F diperoleh $F_{hitung} 25,690 > F_{tabel} 3,09$ dengan nilai p sebesar $0,00 \leq 0,05$. selain itu nilai adjusted R square yang sebesar 0,362 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 36,2% dan uji T diketahui bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan perhitungan T_{hitung} variabel keselamatan kerja sebesar $2,839 > T_{tabel} 1,90$ dan kesehatan kerja sebesar $4,766 > T_{tabel} 1,980$. Variabel yang dominan pengaruhnya adalah variabel kesehatan kerja sebesar 31,80% kemudian variabel keselamatan kerja sebesar 20,97%

3.	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.PLN (persero area kediri distribusi jawa timur)	Aprizal pirman zah (2012)	Variabel bebas adalah keselamatan (XI) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha 0,000 < 0.05$ dan nilai adjusted R square sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan oleh variabel variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara versial variabel keselamatan kerja befengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001 sedangkan variabel kesehatan kerja befengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.
4.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan bagian pabrikasi pg kebon agung malang)	Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo	Variabel bebas adalah keselamatan (XI) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y).	Gambaran Umum PG Kebon Agung Malang Pabrik Gula Kebon Agung didirikan oleh seseorang pengusaha Tiongkok Tuan Tan Tjwanbie pada tahun 1905. PG kebonagung memulai aktifitasnya tahun 1908 dengan produksi 8000 pikuls tebu atau setara dengan 5000 kuintal tebu perharinya. Tahun 1913 kapasitas produksi pabrik dinaikkan menjadi 10000 pikuls tebu perharinya. Dalam data tersebut juga dituliskan bahwa selama kepemilikan Tan Tjwan Bie telah terjadi pergantian Administrateur dari Kwee Lian Tik ke Tan Boen Tjiang. Pada tahun 1917 pengelolaan PG kebon agung diserahkan kepada Naamloze Vennotschap (NV) & Lanbow Maatschapij Tiedeman & van Kerchem (TvK) yang sekaligus menjadi direksinya. Pada tanggal 20 Maret 1918 bentuk usaha yang semula perorangan dirubah menjadi usaha perseroan dengan nama NV Suikerfabriek Keboen Agoeng dan Tan Tjwan Bie sebagai direktornya. Pada tahun 1932 seluruh saham NV S.F Kebon Agung tergadaikan kepada De Javasche Bank. Tahun 1937

				<p>kapasitas giling dinaikkan menjadi 1800 tth. Pada tahun 1976-1978 diadakan Rehabilitasi, Perluasan dan Modernisasi (RPM) sehingga kapasitas gilingan menjadi 2500 tth. Dari program ini telah dilakukan antara lain penambahan kapasitas produksi gula, perbaikan dan penggantian mesin-mesin yang sudah dimakan usia sebanyak 70-80%, dan tahun 1977 merupakan Renovasi tahap II yang telah dicanangkan pada RPM ini. Pada tanggal 25 Februari 1992, Bank Indonesia mendirikan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI) dan memutuskan yayasan inilah yang menjadi pemegang saham tunggal PG Kebon Agung. Tahun 1998-2001 dilakukan Program Penyehatan sehingga kapasitas giling menjadi 4700 tth. Dari tahun 2001 hingga 2004 dilakukan perbaikan dan penggantian mesin untuk mengangkat kemantapan kinerja dan efisiensi pabrik dengan sasaran kapasitas giling 5000 tth. Sejak tahun 2005 PG Kebon Agung melakukan program pengembangan PG Kebon Agung dengan sasaran kapasitas giling 10.000 ton tebu upgradable 15.000 tth.</p>
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Keempat penelitian tersebut mempunyai persamaan dan perbedaan. Dan perbedaan tersebut terdapat pada variabelnya, teknik analisisnya dan sudah pasti hasilnya pun berbeda. Sedangkan persamaan keempat penelitian tersebut adalah dari salah satu variabel tersebut sama-sama terdapat variabel tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

H. Kerangka Teoritis

a. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan diberikannya fasilitas kesehatan kerja berupa adanya pelayanan kesehatan secara berkala dan klinik berobat untuk karyawan yang

memadai akan dapat menimbulkan perasaan aman dalam bekerja. Apabila karyawan dapat bekerja dengan kondisi kesehatan jasmani yang terjaga, maka akan dapat menimbulkan dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi untuk perusahaan. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa pemberian fasilitas kesehatan yang memadai dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

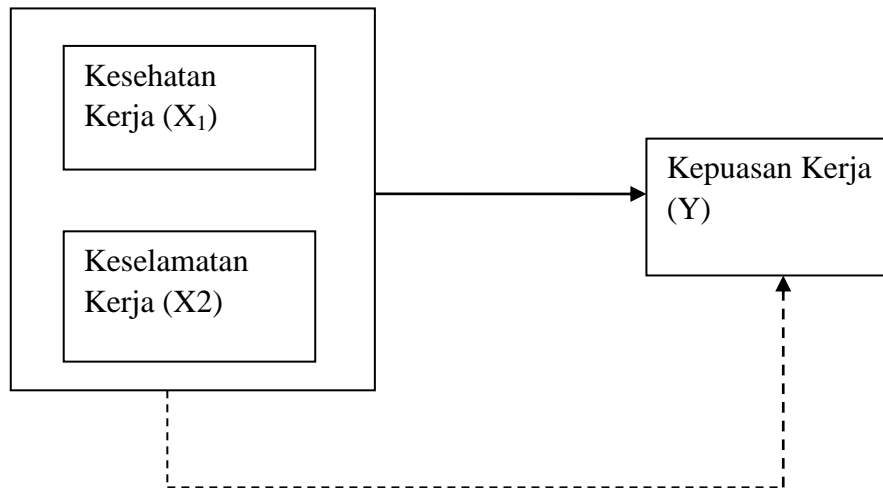
b. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatan kerjanya, karena para karyawan yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat karyawan bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual sebab setiap karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap karyawan. Berdasarkan hal tersebut, pt batanghari tebing pratama telah menyediakan fasilitas perlindungan fisik dan fasilitas perlindungan mesin kerja serta sarana mesin dan peralatan yang menunjang untuk digunakan karyawan pada saat bekerja maka akan tercipta perasaan puas pada diri para karyawan. Semakin tinggi jenis/ resiko dalam pekerjaan maka harapan karyawan untuk mendapat keselamatan kerja akan semakin tinggi juga, dan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

c. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan jawaban beberapa karyawan yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang ada sudah memadai yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, agar karyawan dalam bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja pada Pt.batanghari tebing pratama, seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, peralatan perlindungan kerja yang layak pakai, kondisi suhu dan penerangan yang mendukung serta jaminan kesehatan yang diberikan, sehingga karyawan di dalam bekerja merasa

puas dan nyaman. Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun.



Gambar 2.1
Kerangka Teoritis

Keterangan :

1. Garis putus-putus : hubungan secara simultan
2. Garis bersambung : hubungan secara parsial

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas penelitian yang masih mengandung kemungkinan benar atau salah. Walaupun sifatnya jawaban sementara, hipotesis tidak boleh dirumuskan begitu saja, melainkan harus didasarkan pada kajian teori dan penelitian terdahulu. Bentuk hipotesis bisa dalam bentuk pernyataan maupun matematis, tergantung pada penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan penelitian yang terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu :

1. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara kesehatan kerja terhadapkepuasan kerjakaryawan.

2. Pengaruh keselamatan terhadap kepuasan kerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadapkepuasan kerjakaryawan.

Ha : Terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan.

3. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadapkepuasan kerjakaryawan.

Ha : Terdapat pengaruh antara kesehatan kerja dan keselamatan terhadap kepuasan kerjakaryawan.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan empiris. Pendekatan empiris adalah penelitian terhadap gejala gejala sosial dan aalam yang bertitik tolak pada penggalian, pemaparan, penjelasan, dan fenomena empiris. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis menalaah bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian ini dipergunakan terutama dalam ilmu-ilmu sosial seperti ekonomi, sosiologi, dan pendidikan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Batanghari Tebing Pratama, di jl. Prof. HM, Yamin, SH Kelurahan tambangan hulu kota Tebing Tinggi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan july 2018

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau data berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data primer yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan kuisioner atau angket, Sebagai pendukung digunakan studi dokumentasi yang berasal dari data perusahaan dalam penelusuran literature yang terkait dengan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Metode yang digunakan untuk mencari populasi dalam penelitian ini menggunakan metode target population dengan syarat yaitu karyawan yang bekerja di divisi produksi pada bagian *dryer* PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel diidentifikasi sebagai individu yang merupakan bagian dari populasi yang diteliti dijadikan responden. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dipopulasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu²⁰.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian menjadi sampel penelitian. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian yang berjumlah 50 orang.

²⁰Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R dan D*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h.80

E. Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Bentuk data
1	Kesehatan (X ¹)	kesehatan adalah suatu kondisi fisik dan mental karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	<p>1.Kondisi fisik dan mental karyawan.</p> <p>2.Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.</p> <p>3.Fasilitas dan pelayanan kesehatan yaitu perlindungan yang diberikan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.</p> <p>4.Peraturan dan publikasi kesehtaan yaitu berupa perintah dan larangan demi kesehatan karyawan.</p> <p>5.Pengawsan dan peningkatan kesehatan merupakan kegiatan rutin pengontrolan kesehatan yang harus diawasi oleh atasan karyawan.</p>	Likert
2.	Keselamatan Kerja (X ²)	Keselamatan kerja adalah suatu keadaan lingkungan kerja diimana karyawan dapat merasakan kenyamanan ditempat kerja.	<p>1. Tempat kerja Merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya.</p> <p>2. Mesin dan peralatan. Yaitu bagian dari kegiatan operasional dalam proses produktivitas yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.</p> <p>3. Peraturan dan publikasi keselamatan. Yaitu berupa perintah dan larangan demi keselamatan karyawan</p> <p>4. Pengawasan dan peningkatan keselamatan Merupakan kegiatan rutin pengontrolan kesehatan yang harus diawasi oleh atasan karyawan.</p>	Likert

3.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.	<p>a. Tingkat Gaji Jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.</p> <p>b. Kemampuan Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.</p> <p>c. Kreatifitas kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.</p> <p>d. Kepemimpinan Kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.</p> <p>e. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman dalam bekerja</p>	Likert
----	--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: *Quisoner* (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Pada metode angket, penentuan skor nantinya menggunakan skala likert. Dari setiap jawaban pertanyaan angket tersebut akan diberi skor sebagai ukuran yang sesuai dengan metode skala likert dengan nilai antara 5 sampai 1 dengan kriteria sebagai berikut:

- | | |
|------------------|---------------|
| a. Sangat setuju | diberi skor 5 |
| b. Setuju | diberi skor 4 |
| c. Ragu ragu | diberi skor 3 |

- | | |
|------------------------|---------------|
| d. Tidak setuju | diberi skor 2 |
| e. Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

G. Analisis data

1. Uji kesahihan Angket

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas juga menggambarkan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari $r_{corrected\ item-total\ correlation}$ > dari r_{tabel} .²¹

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kualitas penelitian dapat diketahui dengan melihat keandalan alat ukur atau alat pengumpulan data yang digunakan. Keandalan alat ukur dapat dilihat dari nilai reliabilitas alat ukur. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dalam penelitian dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk penelitian ini menggunakan rumus Cronbach 's Alpha.²²

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas.

²¹Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka Cipta 2006), h.168

²²Ibid h. 178

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual melalui analisis grafik adalah dengan melihat grafik Histogram dan Normal Probability Plot.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan liner antar variabel independen dalam model regresi. Persyaat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya

- a. Dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi
- b. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2)

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya koleniaritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai tolerance 0,01 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas dan jika berada berada disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Adapun persamaan dari regresi berganda tersebut, yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kepuasan kerja karyawan
a	= Konstanta
β	= Koefisien regresi berganda
X^1	= Kesehatan
X^2	= Keselamatan
e	= Standart eror

a. Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. Pada output SPSS koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan ditulis R *square*.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas (X₁ dan X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} apabila F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya, jika F_{hitung} < F_{tabel} H₀ diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tidak mampu

menjelaskan variabel terikatnya. Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$.

$$\text{Nilai Fhitung dicari dengan } F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

c. Uji T-Test (Uji Parsial)

Uji T-Test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pada output SPSS dapat dilihat pada table coefficients. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari p-value (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen, jika p value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel.

Uji T dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Langkah-langkah pengujian uji adalah sebagai berikut:

- a. Menemukan model hipotesis H_0 dan H_a
- b. $H_0 : b^1 = 0$. artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat.
- c. Mencari Thitung $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana :

r = Nilai korelasi parsial

n = Jumlah sampel

- d. Menentukan kriteria pengambilan keputusan
 - H_0 diterima jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 - H_a diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan PT. Batanghari Tebing Pratama

PT. Batanghari Tebing Pratama adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pengolahan boka (bahan olahan karet) menjadi karet remah (*crumb rubber*) yang digolongkan sebagai bahan baku untuk industri ban dan industri produk jadi karet lainnya. PT. Batanghari Tebing Pratama ini terletak pada tanah dengan luas 42.511 m² yang berlokasi di Jalan Prof. HM. Yamin SH, Kelurahan Tambangan, Kecamatan Padang Hilir, Kota Tebing Tinggi dan memiliki kapasitas produksi reguler sebesar 18.000 ton/tahun.

Latar belakang didirikannya PT. Batanghari Tebing Pratama adalah besarnya prospek usaha produksi karet remah (*crumb rubber*) yang dilihat oleh Drs. H. Asril Sutan Amir, Ak. Setelah mempertimbangkan berbagai hal akhirnya Drs. H. Asril Sutan Amir, Ak mendirikan PT. Batanghari Tebing Pratama pada tahun 1988 dengan harapan mampu menjawab kebutuhan dunia akan karet remah (*crumb rubber*) yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Usaha pengolahan karet yang digeluti oleh PT. Batanghari Tebing Pratama terus berkembang sejak berdiri hingga akhirnya berhasil bergabung dalam GAPKINDO (Gabungan Perusahaan Karet Indonesia) yaitu komunitas perusahaan karet yang bertujuan untuk membina, mengembangkan, serta meningkatkan usaha perkeratan Indonesia. baik secara kuantitas maupun kualitas ditinjau dari segi produksi, pengolahan dan pemasarannya sedemikian rupa sehingga mampu menjadi jalur penunjang utama dalam pembangunan perekonomian bangsa menuju masyarakat yang adil dan makmur.

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

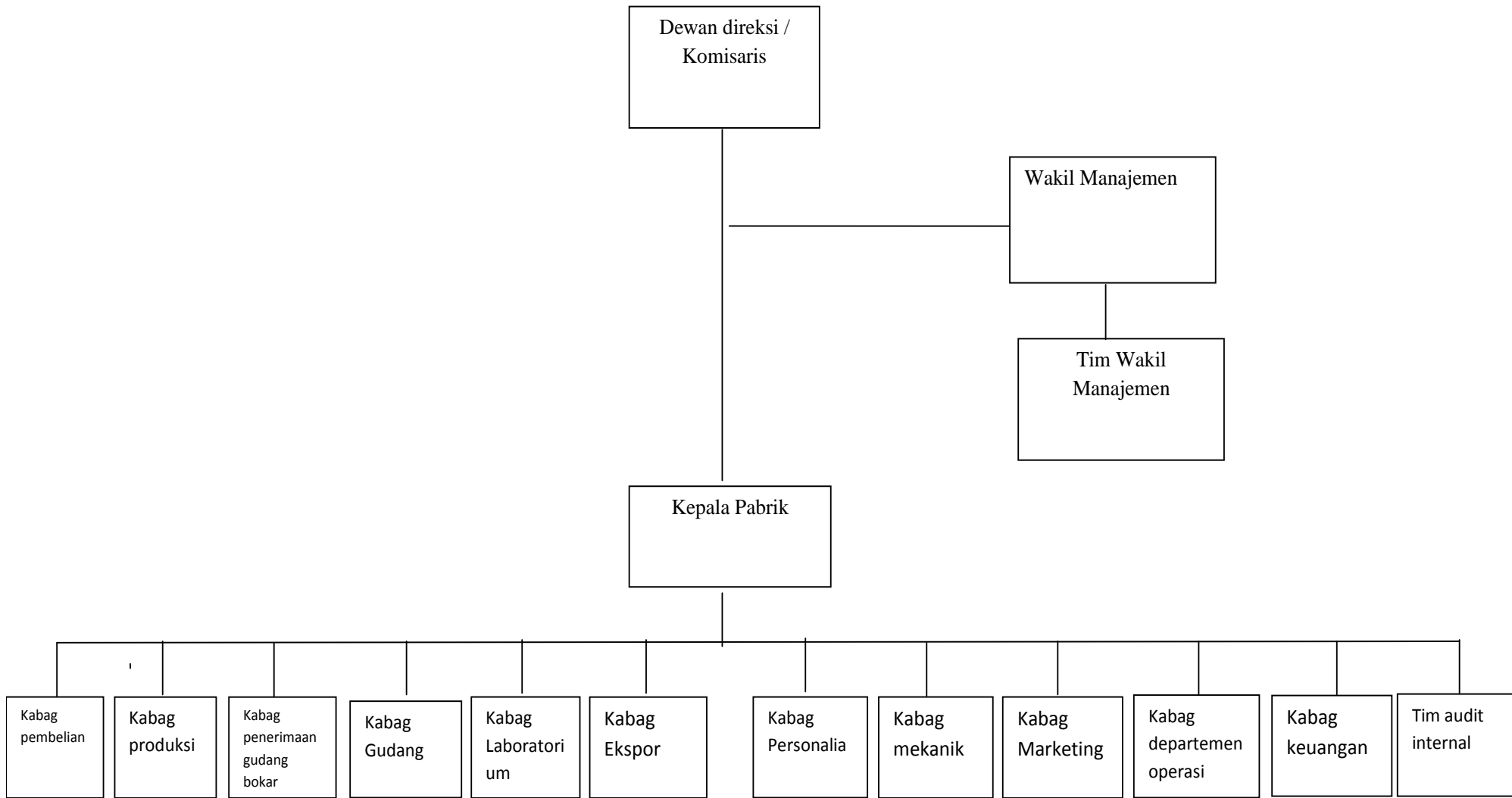
PT. Batanghari Tebing Pratama bergerak pada bidang usaha manufaktur penghasil karet remah (*crumb rubber*) yang diklasifikasikan berdasarkan 2 jenis standar mutu yang ditetapkan oleh SIR (*Standard Indonesian Rubber*) yaitu SIR 10 dan SIR 20. PT. Batanghari Tebing Pratama memasarkan produknya pada

pabrik ban dan pabrik jadi karet lainnya di luar negeri seperti *Goad Year*, *Bridgestone*, *SMPT*, *Yokohama*, dan lain lain.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian tertentu dari organisasi, Struktur organisasi ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan dan mempelancar jalannya roda perusahaan. Pendistribusian tugas tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan satu sama lain dapat digambarkan pada struktur organisasi perusahaan sehingga para karyawan akan mengetahui dengan jelas apa tugasnya. Dari mana ia mendapatkan perintah dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Batanghari Tebing Pratama adalah struktur organisai campuran lini, fungsional dan staf. Hubungan lini ditunjukkan dengan adanya pendelegasian tugas dari atasan kepada bawahan yang dapat dilihat dari pelimpahan wewenang dari dewan direksi/komisaris kepada kepala pabrik. Hubungan staf ditunjukkan dengan adanya kelompok ahli yang betugas untuk memberi saran atau nasihat kepada dewan direksi/komisaris alam perencanaan. Pelaksanaan dan pengawasan tetapi tidak berhak untuk memberikan perintah yang dapat dilihat dengan adanya wakil manajemen dan tim wakil manajemen yang memberikan saran pengembangan mutu terhadap dewan direksi/komisaris.



Gambar 4.1 : Sturktur Organisasi Perusahaan

4. Jumlah Tenaga Kerja Dan Jam Kerja

a. Tenaga kerja

Adapun perincian jumlah tenaga kerja di PT. Batanghari tebing pratama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Perincian Jumlah Tenaga Kerja di PT. Batanghari Tebing Pratama

No	Jabatan	Jumlah
1	Dewan direksi/ komisaris	1
2	Wakil manajemen	1
3	Tim wakil manajemen	4
4	Kepala pabrik	1
5	Kabag pembelian	1
6	Kabag produksi	1
7	Kabar penerimaan gudang bokar	1
8	Kabag gudang spare part/ packing	1
9	Kabag laboratorium	1
10	Kabag ekspor	1
11	Kabag personalia	1
12	Kabag mekanik	1
13	Kabag marketing	1
14	Kabag departemen operasi	1
15	Kabag keuangan	1
16	Tim audit/ internal	5
17	Staf	16
18	Buruh/karyawan	241
	Total	280

b. Jam kerja

Pengeluaran jam kerja pada PT.Batanghari Tebing Pratama berdasarkan syarat kerja umum yaitu pekerja mempunyai 7-8 jam kerja perhari dan bekerja 6 hari dalam seminggu (senin sampai sabtu). Apabila waktu kerja lebih dari 8 jam perhari maka jam kerja berikutnya terhitung sebagai lembur.

Tabel 4.2 Pembagian jam kerja pada PT.Batanghari Tebing Pratama

No	Hari	Jam kerja aktif	Istrahat	Jam kerja aktif
1	Senin	08:00-12.00	12:00-13.00	13:00-16:00
2	Selasa	08:00-12.00	12:00-13.00	13:00-16:00
3	Rabu	08:00-12.00	12:00-13.00	13:00-16:00
4	Kamis	08:00-12.00	12:00-13.00	13:00-16:00
5	Jumat	08:00-12.00	12:00-13.00	13:00-16:00
6	Sabtu	08:00-12.00	12:00-13.00	13:00-16:00

5. Proses produksi

Proses produksi *crumb rubber* dilakukan melalui beberapa tahapan proses dengan menggunakan mesin-mesin dan peralatan khusus, dimana terdapat standart mutu berdasarkan standard indonesain rubber yang harus dipenuhi dalam proses pembuatan bahan baku menjadi produk jadi.

a. Bahan yang digunakan

Bahan yang digunakan dalam proses produksi *crumb rubber* pada PT. Batanghari Tebing Pratama dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis yaitu bahan baku, bahan penolong, dan bahan tambahan.

1. Bahan baku

Bahan baku merupakan bahan utama yang digunakan dalam pembuatan produk (dalam proses produksi) bahan baku yang digunakan dalam proses produksi *crumb rubber* di PT. Batanghari Pratama adalah bokar (bahan olahan karet) berupa *cup lumb* dan *slob* yang dihasilkan dari penyadapan pohon karet yang umumnya ditanam secara massal dalam perkebunan milik pemerintah swasta atau dari perkebunan rakyat.

2. Bahan tambahan

Bahan tambahan merupakan bahan yang tidak ikut dalam proses produksi, tetapi ditambahi ke produk pada saat atau setelah proses produksi untuk meningkatkan citra produk kepada konsumen, serta untuk melindungi produk dalam transportasi. Bahan tambahan yang digunakan pada proses *crumb rubber* adalah kantong plastik. Kantong plastik digunakan untuk membungkus bongkahan karet yang sudah dipress, kantong plastik ini ibeli dari toko lalu diberi label PT. Batanghari tebing pratama

3. Bahan penolong

Bahan penolong adalah bahan yang digunakan untuk membantu proses produksi, tetapi tidak terdapat dalam produk akhir. Kualitas produk yang dihasilkan secara tidak langsung dipengaruhi oleh bahan penolong. Bahan penolong yang digunakan adalah air bersih yang tidak mengandung zat-zat kimia dan kotoran. Air digunakan untuk mencuci bahan baku dari kotoran yang melekat, mendinginkan motor motor pembangkit tenaga, dan mencuci alat alat yang dipakai dalam proses produksi.

6. Mesin dan Peralatan

a. Mesin produksi

Adapun mesin-mesin produksi yang digunakan oleh PT.Batanghari Tebing Pratama dapat dilihat dari tabel.

Tabel 4.3 Mesin Produksi

No	Mesin	Merek	Tipe	Jumlah	Daya	Fungsi
1	<i>Slab cutter</i>		GTQ 750 gear bax	2 unit	80 HP	Untuk mencincang bokar menjadi potongan karet yang berukuran lebih kecil.
2	<i>Hammer mill</i>		GTQ 750 gear bax	1 unit	80 HP	Untuk meremas dan mencincang hasil olahan karet dari slab cutter menjadi ukuran yang lebih kecil sehingga kotoran dapat terpisah dari hasil olahan karet.
3	<i>Rotary cutter</i>		GTQ 750 gear bax	1 unit	80 HP	Untuk mencincang hasil olahan dari hummer mill menjadi potongan potongan kecil dan meyeragamkan

						getah bokar dari SIR yang berbeda beda.
4	<i>Creeper</i>		GTQ 750 gear bax	3 unit	80 HP	Untuk mengubah bentuk hasil olahan dari rotary cutter menjadi kembaran kembaran
5	<i>Shredder</i>		GTQ 750 gear bax	1 unit	125 HP	Untuk mencincang lembaran hasil butiran butiran kecil atau remah
6	<i>Dryer</i>		-	1 unit	80 HP	Untuk mrngeringkan dan memasak butiran karet (<i>crumb rubber</i>)

B. Deskripsi dan Penelitian

1. Analisis Deskriptif Responden

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase %
Laki- laki	38	76%
Perempuan	12	24%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2018.

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang (76%). Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang (24%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 38 orang dengan persentase sebesar 76%.

b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase %
17 – 25	6	12%
26 – 35	22	44%
36 – 45	10	20%
>46	12	24%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa umur responden yang paling dominan adalah yang berusia 26 tahun sampai dengan 35 tahun yang berjumlah 22 orang (44%). Sedangkan jumlah responden yang sedikit yaitu yang berusia 17 tahun sampai dengan 25 tahun yang berjumlah 6 orang (12%). Berdasarkan umur responden diatas memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi adalah karyawan yang berusia 26 sampai 35 tahun dengan jumlah 22 orang dengan persentase sebesar 44%.

c. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.6

Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMP/Sederajat	-	-
SMA /Sederajat	30	60%
D3-S1	20	40%
Lain-lain	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2018.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMA/ Sederajat berjumlah 30 orang (60%). Dan lulusan D3-S1 adalah 20 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi adalah lulusan SMA/Sederajat sebanyak 30 orang dengan persentase 30%.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Adapun hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap karyawan bagian produksi PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi untuk melihat persentase besarnya jawaban mayoritas dan minoritas dari responden

dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 4.7: Analisis Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan	50	16	24	20,96	2,267
Keselamatankerja	50	12	20	16,22	2,043
Kepuasanakerjakaryawan	50	15	25	21,24	2,454
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil penelitian, 2018 (Data diolah dengan SPSS.20)

C. ANALISIS DATA

Dibawah ini penulis akan menguraikan uji yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian.

1. Uji Kesahihan Angket

a. Uji Validitas

Uji Validitas atau kesahihan digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dilakukan dengan mengkolerasikan skor jawaban dengan setiap butir pernyataan dengan jumlah skor variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi persion sesuai dengan skala ukur likert. Angka yang dipergunakan sebagai pembanding untuk melihat valid tidaknya suatu item adalah nilai korelasi yang diukur berdasarkan skala 0 sampai 1 dengan asumsi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu instrumen dikatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk responden (N) sebanyak 50 dengan tingkat kepercayaan 5% (0.05) ditetapkan sebesar berikut ini hasil pengujian validitas dengan teknik *kolerasi product moment*. Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai

alat pengumpul data. Untuk pengujian validitas angket digunakan rumus kolerasi *product moment*. Dan untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Alpha cronbach*. Angket penelitian ini dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = 50 - 2 = 48$ sebesar 0,281 dengan *SPSS 20.0 For windows*.

1. Uji Validitas Kesehatan Kerja

Tabel 4.8: Uji Validitas Kesehatan (X1)

No item	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,705	0,281	Valid
2	0,774	0,281	Valid
3	0,681	0,281	Valid
4	0,660	0,281	Valid
5	0,436	0,281	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa item pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kesehatan kerja digolongkan valid.

2. Uji Validitas Keselamatan Kerja

Tabel 4.9: Uji Validitas Keselamatan Kerja (X2)

No item	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,727	0,281	Valid
2	0,784	0,281	Valid
3	0,671	0,281	Valid
4	0,645	0,281	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2018,

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa item pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel keselamatankerja digolongkan valid.

3. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.10: Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No item	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,726	0,281	Valid
2	0,742	0,281	Valid
3	0,754	0,281	Valid
4	0,679	0,281	Valid
5	0,586	0,281	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa item pernyataan dapat digunakan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja karyawan digolongkan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menentukan suatu variabel reliabel atau tidak maka yang dilihat adalah *cronbach's coefficient alpha* sebagai koefisien dan reliabilitas *cronbach's coefficient alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara pernyataan satu dengan yang lainnya. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's coefficient alpha* > 0.6 .

Tabel 4.11: Uji Reliabilitas

No	Cronbach's Alpha			
	Kesehatan	Keselamatan kerja	Kepuasan kerja	Keterangan
1	0,651	0,660	0,731	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS Release 20.0* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histigram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,2400000
	Std. Deviation	1,64108905
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,438
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.

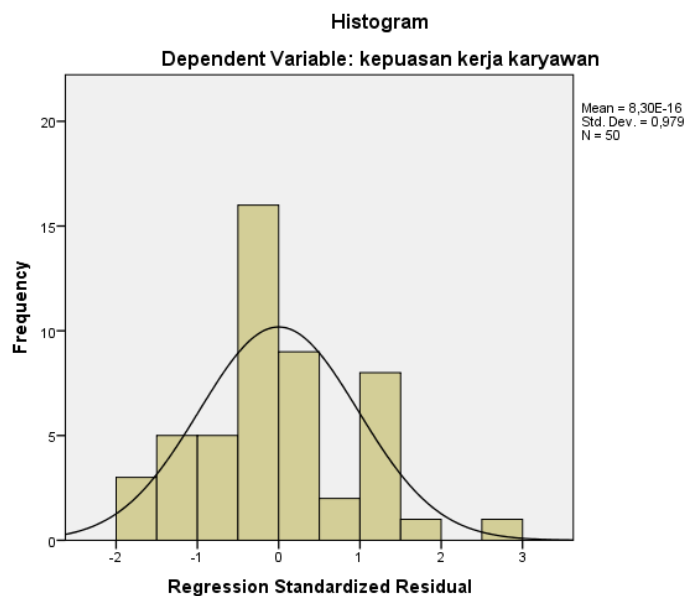
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2018

1. Grafik Histogram

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 For Windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Grafik Histogram

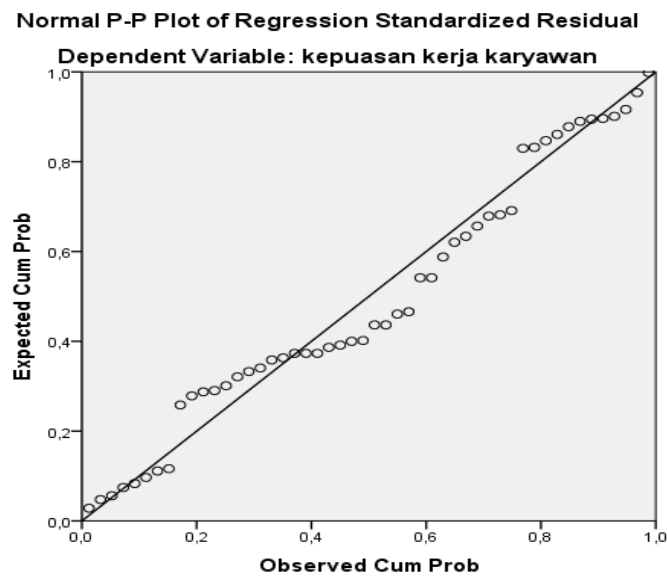


Gambar 4.2: Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2. Grafik P-Plot

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

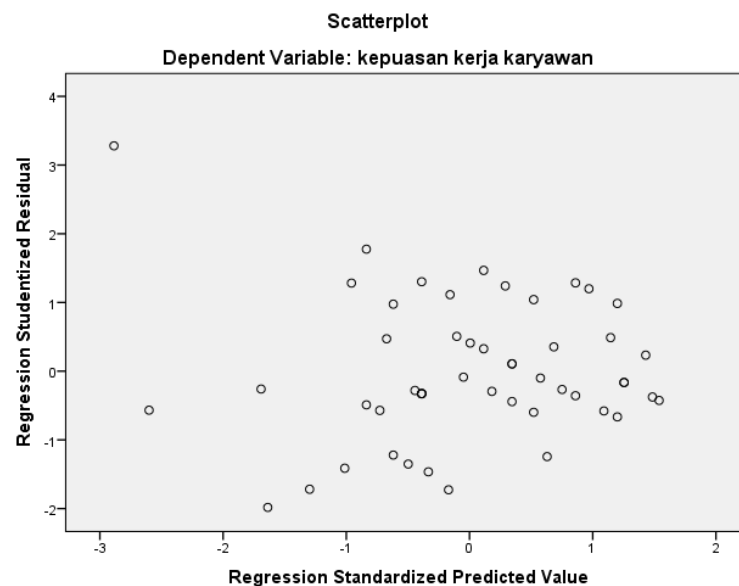
Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,991 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji Heterokedastisitas

Ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisitas adalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas).

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatter Plot*. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.4: Scatterplot

Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.12: Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,982	3,138		,631	,531		
1 Kesehatan	,557	,118	,515	4,731	,000	,994	1,006
Keselamatan kerja	,468	,131	,389	3,578	,001	,994	1,006

a. Dependent Variabel: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer Yang diolah, 2018

Dari hasil output diatas didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

D. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel kesehatan (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13: Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,982	3,138		,631	,531
	Kesehatan	,557	,118	,515	4,731	,000
	Keselamatan kerja	,468	,131	,389	3,578	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah :

$$\alpha / 2 ; n - k - 1$$

Keterangan $\alpha = 0,05$ (5%)

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

$$\text{jadi } t_{tabel} = 0,05 / 50 - 2 - 1$$

$$= 0,025 ; 47$$

Dari tabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

a. Pengaruh kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,731 > 2,010$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,578 > 2,010$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesehatan sebesar 4,731 dan keselamatan kerja sebesar 3,578 terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi.

2. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi. Adapun koefisien determinasi yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.14: Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,447	,424	1,86316

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

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh koefisien determinasi(R^2) sebesar 0,447 yang berarti menjelaskan bahwa model yang dibuat untuk memprediksi preferensi K3 terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi dengan menggunakan 2 variabel bebas independen yaitu kesehatan kerja (X_1) dan keselamatan kerja(X_2) dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,447. Dengan kata lain, nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen dalam pengaruhnya terhadap naik turunnya preferensi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 44,7%, sedangkan sisanya 55,3% merupakan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian yang tidak diteliti dan tergabung dalam model regresi linear.

Nilai korelasi berganda (R) dari hasil pengolahan data sebesar 66,9%, nilai korelasi tersebut menggambarkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan dependen adalah mempunyai hubungan yang erat.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan yang mampu

menjelaskan variabel terikatnya. Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15: Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	131,965	2	65,983	19,008	,000 ^b
Residual	163,155	47	3,471		
Total	295,120	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Kesehatan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai $F = 19,008$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus :

$$K = n - k$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel independent (bebas)

n = Jumlah responden

jadi, $F_{tabel} = 2; 50-2$

$$= 2; 48$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,19. karena nilai F_{hitung} 19,008 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,19 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas kesehatan (X_1) dan keselamatan (X_2) (secara simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistics versi 20.0*. Bentuk persamaanya adalah :

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

Maka berdasarkan hasil dan analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.16: Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.982	3.138		.631	.531
Kesehatan	.557	.118	.515	4.731	.000
Keselamatan kerja	.468	.131	.389	3.578	.001

- a. Dependent Variabel: Kepuasan kerja
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

$$Y = 1.982 + 0,557X_1 + 0,468X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta sebesar 1.982 menyatakan bahwa jika kesehatan dan keselamatan kerja diabaikan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi.
2. Koefisien regresi variabel kesehatan sebesar 0,557 bertanda positif. Menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan kesehatan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi sebesar 0,557.
3. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja sebesar 0,468 bertanda positif. Menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan keselamatan kerja akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi sebesar 0,468.

F. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20.0 for windows*.

1. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai thitung sebesar 4.731 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan bahwa secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kata lain H_a diterima.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kesehatan kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kesehatan kerja yang dimaksud ialah menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja. Memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan, diperintahkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan aman dan tidak merasa lelah setelah bekerja.

2. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai thitung sebesar 3.578 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,389. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja secara persial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kata lain H_a diterima.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik keselamatan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Keselamatan kerja yang dimaksud ialah memberikan alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, yang dapat menghindarkan dari kecelakaan kerja. Semua bagian peralatan yang berbahaya sudah diberikan tanda, melakukan pengawasan secara intensif terhadap keselamatan memberikan metode/petunjuk yang dapat menjamin keselamatan.

3. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F_{hitung} sebesar 19,008 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya kesehatan kerja dan keselamatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan namun sebaliknya menurunnya kesehatan kerja dan keselamatan kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Secara rasionalisasi bahwa kesehatan kerja dapat dipengaruhi oleh keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan dan lingkungan kerja. Keselamatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh keadaan tempat lingkungan kerja, kondisi dan mental karyawan, pemakaian peralatan kerja dan kelengkapan peralatan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batanghari tebing pratama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batanghari Tebing Pratama. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel kesehatan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.731 lebih besar dari t_{tabel} 2.010 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_1 diterima.
2. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batanghari Tebing Pratama. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel keselamatan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.578 lebih besar dari t_{tabel} 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_2 diterima.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Batanghari Tebing Pratama . hal ini dapat dibuktikan dengan hasil statistik F_{hitung} sebesar 19,008 lebih besar dari F_{tabel} 3,19 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu perhatian khusus dari pimpinan PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi dalam hal pemberian kesehatan dan keselamatan kerja, agar karyawan merasa puas serta dapat memberikan hasil kerja yang baik.
2. PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi harus terus memperhatikan dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang ada diperusahaan baik itu kondisi kesehatan karyawan, seperti dengan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan mental karyawan yang sehat, serta memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan agar tingkat kepuasan karyawan yang bekerja didalam perusahaan terus meningkat serta nyaman dan senang bekerja didalam perusahaan.
3. PT. Batanghari Tebing Pratama di Tebing Tinggi agar memperhatikan tempat kerja serta lingkungan sekitar, agar karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan, dan selalu memberikan pelatihan dan pengawasan kerja agar tidak terjadi peristiwa kecelakaan kerja yang tidak diinginkan.
4. Meningkatkan keselamatan kerja yang akan diberikan karyawan pada saat melaksanakan tugas dilapangan, dengan cara memberikan alat pelindung kerja dan melakukan pengawasan secara intensif terhadap keselamatan kerja.
5. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Toko Gunung Agung, 1997.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung, 2012

Doni Yulianto Tradityo, *Hubungan antara keselamatan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian produksi*. offset Yogyakarta. Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 2013

Gouzali Saydam, Drs. Bc, TT. *Manajemen sumber daya Manusia human Resources Management*. Jilid 6 Jakarta, 1996

Hani, Handoko T. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* BPFE : Yogyakarta, 2008.

Kadarisman, M, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, , 2012

Kurniawidjaja, L.M. *Teori Dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2010.

Meily, Kurniawidjaja. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2010.

Mutiara S.Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor Selatan Ghalia Indonesia, 2002.

- Riani. Asri laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013,
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, dengan kata pengantar oleh Buchari Alma (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Sutrisno, Ruswandi Kusmawan. *Prosedur Keamanan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Galia, Jakarta, 2010.
- Achmadi, Umar Fahmi. *Kesehatan Masyarakat Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesai Suwatno. 2002.
- Rumengan, Jemmy. *Metodologi Penelitian Dengan SPSS* Batam: Uniba Press, 2010

Lampiran 1: Kuisisioner

Angket Penelitian

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Batanghari Tebing Pratama Di Tebing Tinggi

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan kerja sama dan partisipasi bapak dan ibu untuk menjawab sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang ada dengan jujur. Adapun tujuan pengisian kuisisioner ini ialah untuk penyelesaian penelitian tugas akhir kuliah dari penulis.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak dan Ibu cukup menjawab sesuai yang Bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban bapak dan ibu dijamin kerahasiannya.
4. Keterangan pengisian kolom pernyataan
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nomor responden :
2. Jenis kelamin :
 - Perempuan
 - Laki-laki
3. Umur :
 - 15- 25 tahun
 - 26- 35 tahun
 - 36- 45 tahun
 - > 46 tahun
4. Pendidikan :
 - SMP/ Sederajat
 - SMA/ Sederajat
 - D-3/ S-1
 - Lain-lain

C. Variabel Penelitian

1. KESEHATAN

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan Fisik dan mental kepada setiap karyawan.					
2	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.					
3	Karyawan merasa terpenuhi adanya fasilitas pelayanan seperti rumah sakit, kantin, kamar mandi, parkir yang cukup terjaga					
4	Peraturan dan publikasi kesehatan dengan teratur yang diberlakukan perusahaan akan membuat karyawan menjaga kesehatannya dengan baik					
5	Perusahaan melakukan pengawasan dan peningkatan kesehatan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya.					

2. KESELAMATAN KERJA

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pencerahan lampu yang cukup diruangan tempat kerja .					
2	Semua peralatan dan perlengkapan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai					
3	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan setiap karyawan tatacara menggunakan alat pelindung diri setiap kali jam kerja.					
4	Perusahaan menerapkan kegiatan rutin mengadakan pengontrolan dan pengawasan kesehatan setiap hari jam kerja					

3. KEPUASAN KERJA

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang saya pikul didalam perusahaan.					
2	Saya merasa puas dengan kemampuan karyawan yang baik dalam melaksanakan tugasnya.					
3	Saya merasa puas dengan kreatifitas karyawan yang membuat karyawan nyaman bekerja bersama sama.					
4	Pemimpin yang berwibawa, terhormat dan kuat akan menghasilkan pekerjaan yang efektif.					
5	Saya merasa puas dengan lingkungan pekerjaan yang aman sehat dan nyaman.					

D. Demikianlah pernyataan kuisoner ini saya lampirkan, atas kerjasama dan partisipasi Bapak dan Ibu semuanya saya ucapkan terima kasih.

LAMPIRAN 2: TABEL TABULASI ANGKET

1. Variabel Kesehatan

NO RESI	Item pernyataan					TOTAL SKOR
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	2	4	5	5	4	20
2	4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	4	20
5	4	3	4	3	4	18
6	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	4	19
8	4	5	4	4	3	20
9	5	5	4	4	3	21
10	4	3	3	4	2	16
11	5	5	4	5	4	23
12	5	5	5	4	5	24
13	3	3	3	4	4	17
14	4	4	4	4	5	21
15	3	4	4	4	1	16
16	5	5	4	5	4	23
17	5	4	4	4	4	21
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	5	4	24
20	5	4	4	3	4	20
21	5	5	4	5	4	23
22	5	5	5	5	4	24
23	3	3	4	3	4	17
24	4	5	4	4	5	22
25	3	4	3	3	4	17
26	5	5	5	5	4	24
27	5	5	5	5	4	24
28	5	5	5	5	4	24
29	4	4	4	4	4	20
30	4	3	4	4	5	20
31	4	5	5	4	5	23
32	5	3	4	4	5	21
33	4	5	5	4	4	22

34	5	4	4	4	5	22
35	4	3	4	4	5	20
36	4	5	4	4	4	21
37	5	5	4	4	4	22
38	4	3	4	4	3	18
39	5	5	4	5	3	22
40	5	5	4	5	5	24
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	4	5	4	23
43	4	4	4	3	4	19
44	5	5	5	5	4	24
45	5	5	5	4	4	23
46	3	5	5	4	4	21
47	4	4	3	4	4	19
48	4	4	4	3	4	19
49	5	4	4	5	3	21
50	5	5	4	4	4	22

2. Variabel Keselamatan Kerja

NO RESI	ITEM PERNYATAAN				TOTAL SKOR
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	4	4	4	16
2	4	3	4	4	15
3	4	4	4	4	16
4	5	3	3	4	15
5	4	3	4	3	14
6	5	4	4	4	17
7	3	3	4	4	14
8	4	4	3	3	14
9	4	4	3	3	14
10	4	3	2	4	13
11	5	5	4	5	19
12	4	4	5	4	17
13	3	4	4	4	15
14	1	4	5	4	14
15	2	4	2	4	12
16	4	4	4	3	15
17	5	5	4	4	18
18	4	4	4	4	16
19	4	3	4	4	15
20	5	4	4	3	16
21	5	5	4	4	18
22	4	5	4	4	17
23	5	5	4	4	18
24	4	5	5	4	18
25	4	5	4	5	18
26	4	4	4	4	16
27	3	3	4	3	13
28	5	5	4	4	18
29	5	5	4	4	18
30	4	3	5	4	16
31	4	5	5	4	18
32	5	4	5	4	18
33	4	5	4	4	17
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20

37	5	5	5	4	19
38	5	4	4	5	18
39	4	4	3	4	15
40	3	3	3	4	13
41	4	3	4	4	15
42	4	4	4	4	16
43	5	3	4	4	16
44	3	3	3	3	12
45	4	3	4	4	15
46	4	3	4	4	15
47	4	5	4	4	17
48	5	5	4	4	18
49	4	4	4	4	16
50	5	5	4	4	18

3. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

NO RESI	ITEM PERNYATAAN					TOTAL SKORE
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	4	5	5	5	23
2	4	3	4	3	3	17
3	4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	5	4	21
5	3	3	3	3	3	15
6	5	4	4	5	4	22
7	4	3	3	3	3	16
8	4	5	5	4	4	22
9	5	5	4	4	4	22
10	3	3	3	4	3	16
11	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	4	4	23
13	3	3	3	4	5	18
14	4	3	4	3	4	18
15	4	4	4	5	5	22
16	5	4	4	5	4	22
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	5	4	5	24
19	5	5	4	5	4	23
20	4	4	4	3	5	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	4	4	23
23	3	4	4	3	5	19
24	5	5	5	5	5	25
25	4	5	5	4	5	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	4	24
28	5	3	5	5	5	23
29	4	4	5	4	4	21
30	4	3	5	4	4	20
31	4	5	5	5	3	22
32	5	3	4	4	5	21
33	4	4	5	4	5	22
34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	5	4	5	22

36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	3	4	3	18
39	5	3	4	5	5	22
40	4	4	5	5	4	22
41	4	4	4	5	4	21
42	5	4	4	4	3	20
43	4	3	4	4	4	19
44	4	3	4	3	4	18
45	5	5	4	4	4	22
46	4	3	4	4	3	18
47	4	5	4	4	3	20
48	5	5	4	5	4	23
49	4	4	4	5	4	21
50	5	5	4	4	4	22

Lampiran 3 : Output Correlations Variabel Kesehatan

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,436**	,231	,402**	,160	,705**
	Sig. (2-tailed)		,002	,106	,004	,267	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,436**	1	,517**	,480**	,044	,774**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,764	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,231	,517**	1	,387**	,205	,681**
	Sig. (2-tailed)	,106	,000		,006	,153	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,402**	,480**	,387**	1	-,037	,660**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,006		,797	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,160	,044	,205	-,037	1	,436**
	Sig. (2-tailed)	,267	,764	,153	,797		,002
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,705**	,774**	,681**	,660**	,436**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Correlations Variabel Keselamatan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_ X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,403**	,242	,290*	,727**
	Sig. (2-tailed)		,004	,090	,041	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,403**	1	,363**	,398**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,004		,010	,004	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,242	,363**	1	,340*	,671**
	Sig. (2-tailed)	,090	,010		,016	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,290*	,398**	,340*	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	,041	,004	,016		,000
	N	50	50	50	50	50
TOTAL_ X2	Pearson Correlation	,727**	,784**	,671**	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Output Correlations Kepuasan Kerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL _Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,476**	,390**	,488**	,224	,726**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,000	,117	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	,476**	1	,516**	,332*	,168	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,018	,243	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,390**	,516**	1	,326*	,416**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,021	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,488**	,332*	,326*	1	,254	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,021		,075	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	,224	,168	,416**	,254	1	,586**
	Sig. (2-tailed)	,117	,243	,003	,075		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL _Y	Pearson Correlation	,726**	,742**	,754**	,679**	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4: Regresion Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,447	,424	1,86316

b. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Kesehatan
 Sumber: Data primer diolah 2018

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	131,965	2	65,983	19,008	,000 ^b
Residual	163,155	47	3,471		
Total	295,120	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
 b. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Kesehatan
 Sumber: Data primer yang diolah,2018

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,982	3,138		,631	,531		
Kesehatan	,557	,118	,515	4,731	,000	,994	1,006
Keselamatan kerja	,468	,131	,389	3,578	,001	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan
 Sumber : Data primer diolah,2018

Lampiran 5:Output Uji Normalitas

1. Uji Normalitas

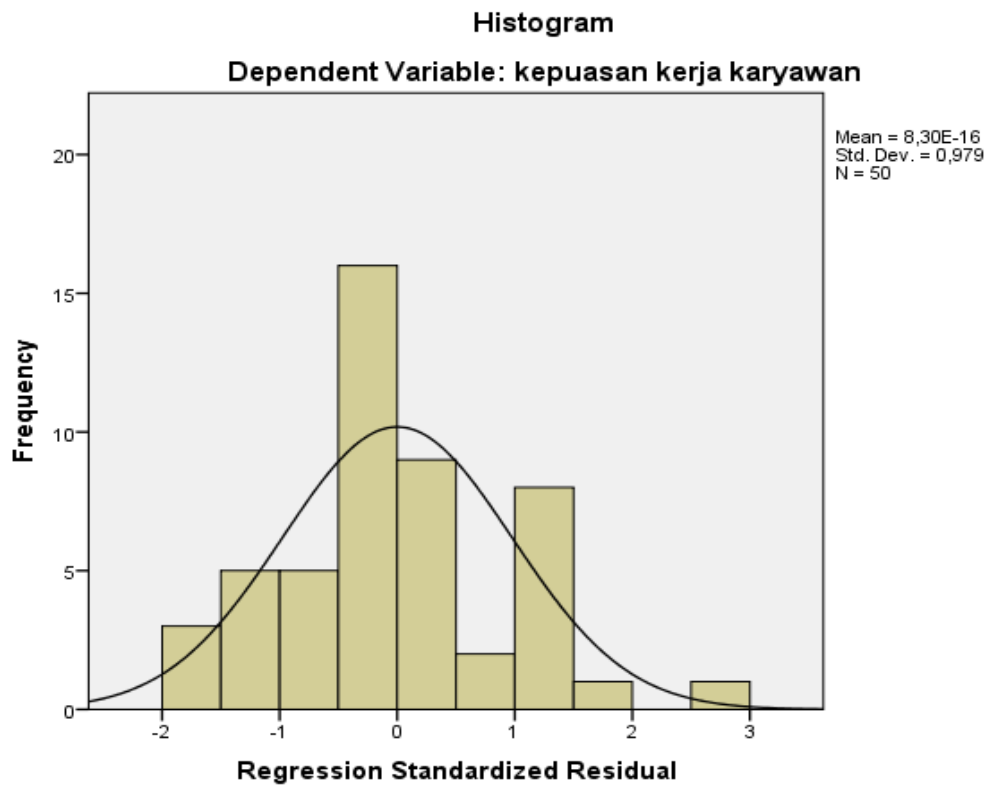
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,2400000
	Std. Deviation	1,64108905
	Absolute	,062
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,438
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.

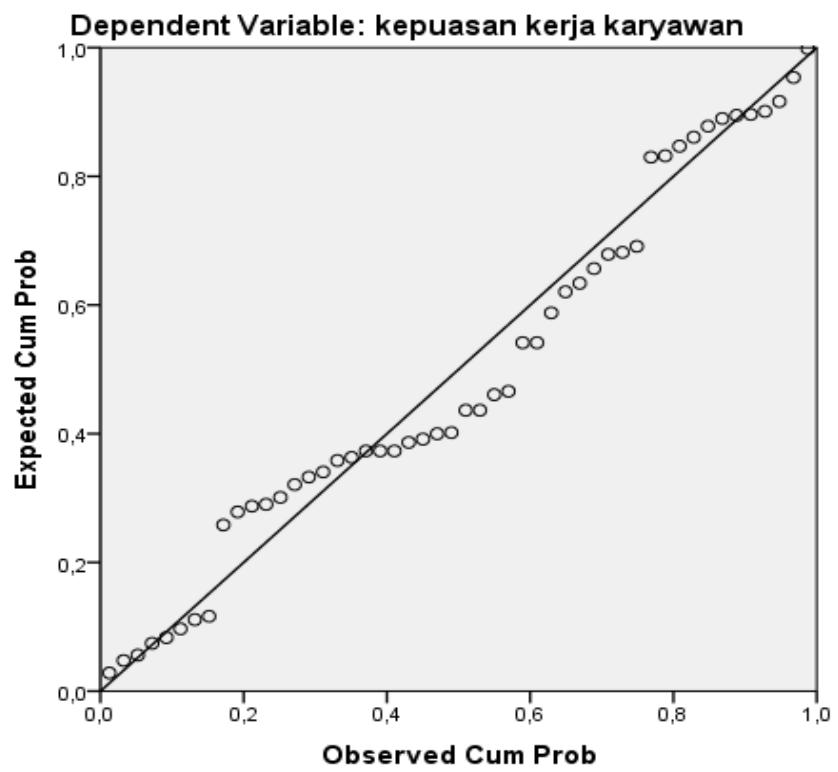
b. Calculated from data.

Lampiran 6: Grapik Histogram



Lampiran 7: Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 8: Reliabilitas

1. Variabel Kesehatan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	5

2. Variabel Keselamatan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	4

3. Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	5

PT BATANGHARI TEBING PRATAMA

CRUMB RUBBER FACTORY

Factory

JL.Prof .Moh.Yamin,SH.

Tebing Tinggi Deli – 20631

Sumatera Utara – Indonesia

Phone : (0621) - 21496

Fax : (0621) - 21585

Email : btpratama@nusa.net.id

Nomor : 278/BTP-SEF/VI/2018

Lamp : -

Hal : Pemberian Ijin Riset

Tebing Tinggi, 12 Juni 2018

Kepada Yth :

Bapak Dr.Muhammad Yafiz,M.Ag

Wakil Dekan I

Universitas Islam Negeri

Sumatera Utara - Medan

Dengan hormat,

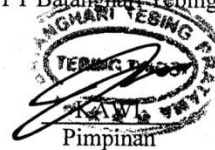
Sesuai dengan surat yang kami terima dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara – Medan Nomor : B-1273/EB.I/PP.00.9/05/2018 tertanggal 29 Mei 2018, perihal permohonan ijin riset atas nama :

Nama : Lamtiur Malinda Sinaga
Nim : 53144007
Semester/Jurusan : VIII/Ekonomi Manajemen Syariah
Alamat : Tebing Tinggi

Dengan ini kami memberikan ijin riset di perusahaan PT Batanghari Tebing Pratama sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
PT Batanghari Tebing Pratama



Tembusan :

1. Ka. Personalia PT
2. Arsip

PT BATANGHARI TEBING PRATAMA

CRUMB RUBBER FACTORY

Factory

Jl. Prof. Moh. Yamin, SH.
Tebing Tinggi Deli – 20631
Sumatera Utara – Indonesia

Phone : (0621) - 21496

Fax : (0621) - 21585

Email : btpratama@nusa.net.id

Nomor : 279/BTP-SEF/VII/2018

Lamp : -

Hal : Pemberitahuan

Tebing Tinggi, 06 Juli 2018

Kepada Yth :

Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag

Wakil Dekan I

Universitas Islam Negeri

Sumatera Utara - Medan

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara – Medan tertanggal 29 Mei 2018, perihal Mohon Izin Riset.

Berdasarkan hal tersebut diatas, bersama ini kami beritahukan bahwa mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara - Medan yang bernama :

Nama : Lamtiur Malinda Sinaga
Nim : 53144007
Semester/Jurusan : VIII/Ekonomi Manajemen Syariah
Alamat : Tebing Tinggi

Benar telah melaksanakan Riset di perusahaan PT. Batanghari Tebing Pratama pada tanggal 25-26 Juni 2018.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
PT Batanghari Tebing Pratama



K A V
Pimpinan

Tembusan :

1. Ka. Personalia PT
2. Arsip

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Lamtiur Malinda Sinaga
Bin : Jati Amran Sinaga
Tempat Tanggal Lahir : Silau Padang, 01 Oktober 1995
Alamat : Kecamatan Sipispis Desa Silau Padang
Pekerjaan : Mahasiswa
No.HP : 0822-7756-1030
AsalSekolah : MAN 1 TEBING TINGGI
Tahun Masuk UIN SU : 2014
Pembimbing Akademik : Sri Ramadhani, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Batanghari Tebing Pratama Di Tebing Tinggi
Pembimbing Skripsi I :Dr. H.Azhari Akmal Tarigan, M.Ag
Pembimbing Skripsi II : Dr. Muhammad Arif MA,
IPK Sementara : 3.60
Pendidikan : SD 105451 Silau Padang, berijazah tahun 2008
MTS Pondok Pesantren Alkautsar Kabupaten Simalungun, berijazah tahun 2011
MAN 1 Tebing Tinggi, berijazah tahun 2014