

**PENGARUH KERJA DAN K3 (KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DIKANTOR DPRD
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : ALFI SYAHRI NASUTION
NPM : 1605160047
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ALFI SYAHRI NASUTION
NPM : 1605160047
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KERJA DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD KOTA MEDAN.

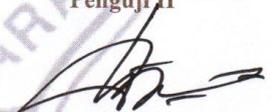
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

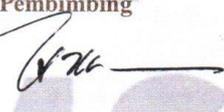
Penguji I

Penguji II


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.


EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

Pembimbing

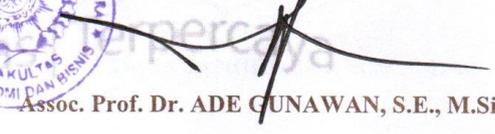

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., MSI.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ALFI SYAHRI NASUTION
N.P.M : 1605160047
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KERJA DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD KOTA MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Alfi Syahri Nasution
NPM : 1605160047
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor DPRD Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji hipotesis & kaitannya dengan uji t dan uji F, Jurnal dosen dan Monev untuk perbaikan, Jurnal dosen		J
Bab 5	Jurnal ilmiah berkeselamatan dan kesehatan		J
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	See dan Monev untuk perbaikan dan Monev untuk perbaikan		J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

أشهد أن لا اله إلا الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Alfi Syahri Nasution

NPM : 1605160047

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Kerja Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dprd Kota Medan.**” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Alfi Syahri Nasution

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIKANTOR DPRD KOTA MEDAN

Oleh:

email: alfisyahrinasution45@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Dprd Kota Medan baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja Kantor DPRD Kota Medan., diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,519 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,519 > t_{tabel} 2,004$. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Kota Medan., diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,095 sementara $t_{tabel} 2,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,095 > t_{tabel} 2,004$. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Kota Medan.. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (62,146) > F_{tabel} (3,17)$. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.568, hal ini memiliki arti bahwa 69,7% variabel terhadap Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.3% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON EMPLOYEE SATISFACTION AT THE DPRD OFFICE OF MEDAN CITY

By:
email: alfisyahrinasution45@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Occupational Safety and Health on Job Satisfaction of Employees at the Regional Representatives Council Office of Medan City, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. The t-test results show that there is a significant influence between the Work Safety variable and Job Satisfaction in the Medan City DPRD Office. The t-count is 3.519 while the t-table is 2.004 and has a significant number of $0.001 < 0.05$ or $t\text{-count } 3.519 > t\text{-table } 2.004$. The results of the t-test above show that there is a significant influence between the Occupational Health variable on Job Satisfaction at the Medan City DPRD Office. The t-count is 4.095 while the t-table is 2.004 and has a significant number of $0.000 < 0.05$ or $t\text{-count } 4.095 > t\text{-table } 2.004$. The results of the study found that there was an effect of Occupational Safety, Occupational Health on Job Satisfaction at the Medan City DPRD Office. Based on the results of data processing, it can be seen that the value of Fcount (62.146) > Ftable (3.17). With a coefficient of determination (R square) obtained of 0.568, this means that 69.7% of the variables on Job Satisfaction can be explained by the variables Occupational Safety, Occupational Health, while the remaining 30.3% is explained by variables not examined.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman. Penulis menyusun proposal ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Kota Medan.** Dalam menulis proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah Jufri dan Ibu Suliani yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

11. Buat seluruh teman – teman yang telah memberikan bantuan menyelesaikan penulisan proposal

Akhir kata semoga kiranya proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 2023

Penulis

ALFI SYAHRI NASUTION

1605160047

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kinerja	6
2.1.2 Keselamatan Kerja	8
2.1.3 Kesehatan Kerja	8
2.1.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	12
2.1.5 Indikator Yang Meperngaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13
2.1.6 Kepuasan Kerja	13
2.1.7 Hubungan Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja	14
2.1.8 Hubungan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja	14
2.2 Kerangka Berfikir	15
2.3 Hipotesis	15
BAB III	16
METODE PENELITIAN	16
3.1 Pendekatan Penelitian	16
3.2 Definisi Operasional	16
3.2.1 Kepuasan (Y)	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Keselamatan Kerja (X₂)	Error! Bookmark not defined.
3.2.3 Kesehatan Kerja (X₃)	Error! Bookmark not defined.

3.2.4	Jenis dan Sumber Data	17
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.3.1	Tempat.....	18
3.3.2	Waktu Penelitian	18
3.4	Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.5	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Studi Dokumentasi	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Field Research	Error! Bookmark not defined.
3.6	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.7.	Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1.	Deskripsi Umum DPRD Kota Medan	Error! Bookmark not defined.
4.2.	Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Hasil Jawaban Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Uji Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Error! Bookmark not defined.
4.2.5	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	Error! Bookmark not defined.
4.2.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	Error! Bookmark not defined.
BAB V	Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1.	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2.	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Skala Likert	18
Tabel 2 : Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	22

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Berpikir 14

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, lembaga, organisasi dan lainnya, sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam upaya mengembangkan perusahaan atau lainnya menjadi lebih baik. Di era digitalisasi sekarang untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan SDM yang berkualitas baik dalam *softskill* dan *hardskill*. Selain skill yang kompeten dalam bidangnya untuk menunjang kinerja setiap pegawai juga harus menerapkan prinsip dalam bekerja yaitu Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3). Dalam dunia kerja sumber daya manusia sebagai pegawai tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan Kesehatan kerja sewaktu bekerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para pegawai dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja, Yuli, (2017). Oleh sebab itu perlu adanya sistem K3 yang baik disetiap Lembaga pemerintah ataupun perusahaan demi menghindari kecelakaan kerja dan penyakit saat bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan para pegawai. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul

dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Hendry (2000)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Rivai (2018).

DPRD Kota Medan merupakan salah satu Lembaga pemerintahan yang berkedudukan sebagai penyelenggara pemerintahan daerah, sebagai representasi rakyat dalam melakukan pengawasan, perencanaan dan pembetulan peraturan daerah yang berkaitan terhadap kepentingan dan kesejahteraan rakyat. Pada dasarnya prinsip penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pegawai kantor DPRD Kota Medan sangatlah minim karena tidak banyak berkaitan dengan peralatan yang berbahaya, sehingga kerap sering di abaikan bahkan dilupakan, namun hal tersebut memiliki pengaruh negatif terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pegawai.

Seperti contoh negatif pada kebiasaan dan aktivitas para pegawai kantor DPRD Kota medan yang bertolakbelakang dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu kebiasaan buruk pegawai yang sering melakukan kegiatan merokok didalam ruangan yang ber-AC dan diruangan tertutup sehingga dapat mengganggu pernapasan bagi orang yang tidak merokok dan lainnya sehingga mengganggu

Kesehatan kerja para pegawai dan dapat mengganggu kepuasan kerja pegawai lainnya selain dapat membahayakan bagi kesehatan kegiatan tersebut juga dapat menyebabkan kebakaran apabila terjadi kelalaian pegawai terhadap percikan api rokok ke bahan yang mudah terbakar. Selain kebiasaan buruk tentang kegiatan merokok pegawai terdapat hal lain yang dapat mengganggu keselamatan dan kesehatan kerja pegawai yaitu pencolokan stop kontak secara berlebihan yang dapat menyebabkan korsleting arus sehingga terjadi kebakaran.

Beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Berdasarkan latar belakang diatas diatas penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kinerja pegawai dikarenakan kepuasan pegawai dalam bekerja tidak optimal, ditandai dengan lingkungan kerja yang tidak sehat seperti banyak asap rokok diruangan kerja.
2. Kurangnya kesadaran pegawai dalam penerapan prinsip kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) para pegawai, seperti mencolok

banyak barang elektronik pada stop kontak yang terbatas di ruangan sehingga sering mengakibatkan korsleting ringan sehingga mengganggu perangkat kerja pegawai dan mengganggu kepuasan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan ini dibatasi pada keselamatan dan kesehatan kerja pegawai kantor DPRD Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap pegawai kantor DPRD Kota Medan?
2. Apakah pengaruh kepuasan pegawai kantor DPRD Kota Medan terhadap penerapan K3 dalam bekerja?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja pegawai terhadap pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3)?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor DPRD Kota Medan.
2. Untuk mengetahui kepuasan pegawai kantor DPRD Kota Medan terhadap penerapan prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan pegawai kantor DPRD Kota Medan.

b. Bagi Lembaga Pemerintahan atau Perusahaan.

Referensi bagi seluruh jajaran pegawai kantor DPRD Kota Medan terhadap pentingnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai kantor DPRD Kota Medan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan juga bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Menurut Ilyas, Yaslis (2018) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau hasil prestasi kerja, namun ‘sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sail kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga atau perusahaan sesuai dengan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam sebuah lembaga dan perusahaan kinerja ini sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan kemajuan lembaga dan juga perusahaan.

Kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan, Menurut Mahmudi, (2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor Keselamatan Kerja,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Ukuran kualitas kerjaan yang baik dalam suatu lembaga atau perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa factor yang mempengaruhi. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satunya, factor tersebut sangatlah mempengaruhi kepuasan para pegawai dalam bekerja. Sebab apabila sebuah pekerjaan itu dapat menimbulkan dampak buruk terhadap pegawai maka kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu menurut : Malthis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2014

1. Pencapaian Target Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan berdasarkan target yang diberikan oleh perusahaan
2. Disiplin Taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dia bekerja.
3. Hasil Kerja Hasil kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
4. Efektivitas dan efisien Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Dari hasil indikator tersebut dapat dinilai bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa factor. Faktor yang mempengaruhi salah satunya ialah factor external seperti faktor lingkungan, perilaku, sikap dan tindakan lainnya.

Factor external yang buruk akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja karena bisa membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai.

2.1.2 Keselamatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2015), Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, dan bahan-bahan dan proses pengelolaan dan lingkungan kerja serta metode kerja. Dalam dunia kerja risiko kecelakaan dalam bekerja sangat mungkin untuk terjadi, hal ini sering diakibatkan oleh lingkungan kerja yang buruk, baik dari kelalaian para pekerja dan juga dari lingkungan sekitar juga. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik dalam penggunaan peralatan kerja, dan ruangan kerja berdasarkan fungsinya yang telah disediakan dan juga diatur. Salah satu factor yang sering diabaikan dalam keselamatan kerja ialah terkait masalah kelistrikan sehingga dapat menyebabkan kecelakaan dalam lingkungan kerja.

Aspek aspek keselamatan kerja tersebut merupakan salah satu upaya penanggulangan kecelakaan ditempat kerja. Oleh karena itu perlu adanya penerapan prinsip Keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu lembaga dan juga perusahaan agar memaksimalkan kinerja dan juga meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

2.1.3 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan

menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi. Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kelalaian dalam lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Menurut Rivai (2017) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengurangi timbulnya penyakit .

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat

ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit - penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Risiko terkena penyakit akibat kesehatan yang tidak optimal dapat terjadi karena factor – factor dalam lingkungan kerja yang buruk, perlu adanya tinjauan terhadap kegiatan pegawai yang dapat menimbulkan masalah kesehatan ditempat kerja seperti berikut:

a. Merokok di tempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan

peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

Tinjauan yang dilakukan dilingkungan kerja dapat meminimalisir masalah kesehatan yang disebabkan oleh terpapar asap rokok yang berlebihan sehingga dapat mengganggu proses bekerja. Factor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan para pegawai dalam bekerja. Adapun indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis.

Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.

2. Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.

3. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset perusahaan konstruksi. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja.

2.1.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2014), bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, sosial dan psikologi
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan
- e. Agar meningkatkan semangat, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

2.1.5 Indikator Yang Mepengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Wieke Y.C. dkk (2012:85), bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel pertama komitmen pegawai terhadap pekerjaan.
2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan SOP K3.
3. Komunikasi Pegawai ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kompetensi pegawai ialah kemampuan yang di miliki pegawai
5. Lingkungan kerja,
6. Keterlibatan pegawai dalam K3

2.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu dalam memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Menurut Sutrisno (2011) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Adapun menurut Robbin (2006) kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Secara umum kepuasan kerja adalah hasil kerja yang membawa karyawan merasa puas terhadapnya.

2.1.7 Hubungan Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Rachmawati (2008) Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan para pegawai, hal tersebut disebabkan apabila pegawai mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan atau lembaga pemerintahan, maka karyawan akan merasa aman sehingga memiliki kepuasan saat berkerja. Keselamatan kerja sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan dan gizi pegawai, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya kepuasan kerja pegawai tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

2.1.8 Hubungan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000) Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut gangguan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja saling mengukuhkan sehingga dapat meningkatkan satu dengan yang lainnya dan dapat melakukan penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga yang lain. Adanya sebuah program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

2.2 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat penulis sampaikan



sebagai berikut :

Gambar 1: Kerangka Berfikir

Gambar.1. Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variable (Y), dimana sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya, Rusiadi (2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara parsial keselamatan kerja terhadap kepuasan bekerja pegawai kantor DPRD Kota Medan.
2. Ada pengaruh secara parsial kessehatan kerja terhadap kepuasan bekerja pegawai kantor DPRD Kota Medan
3. Ada pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan bekerja pegawai kantor DPRD Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variable. Menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau	<ul style="list-style-type: none"> - Faktor lingkungan kerja - Faktor Manusia - Faktor alat dan mesin kerja - Pengaturan Udara - Kondisi fisik pegawai 	Likert

(X)	kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, rantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.	-Pengaturan pencahayaan	
Kinerja Pegawai/ Kepuasan Pegawai (Y)	Menurut As'ad (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan	- Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Pengalaman pekerjaan - Kreatif - Tanggung jawab	Likert

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Kuncoro (2013:145) cara memperoleh data yang digunakan dalam penelitian berupa:

a. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari sumber pertama, individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan peneliti.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Kantor DPRD Kota Medan Yang beralamat Jl. Kapten Maulana Lubis No 1, Kec. Medan Petisah Kota Medan, Sumatera Utara.20236

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama April 2023 minggu hingga akhir Agustus 2023

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■																			
2.	Riset awal		■																		
3.	Pembuatan proposal			■	■																
4.	Bimbingan proposal					■	■														
5.	Seminar proposal							■													
6.	Riset								■												
7.	Penyusunan Skripsi									■	■										
8.	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9.	Sidang Meja Hijau																				■

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai tetap Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 57 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 57 orang yang berarti penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuisioner (angket). Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.4. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.5 Teknik Pengujian Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

- N = Jumlah responden
- $\sum X$ = Skor variabel (jawaban responden)
- $\sum Y$ = Skor Total variabel untuk responden n

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

1) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).

- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,509	0,256	Valid
2.	0,365	0,256	Valid
3.	0,519	0,256	Valid
4.	0,393	0,256	Valid
5.	0,721	0,256	Valid
6.	0,462	0,256	Valid
7.	0,614	0,256	Valid
8.	0,426	0,256	Valid
9.	0,600	0,256	Valid
10.	0,635	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Keselamatan Kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kesehatan Kerja (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,569	0,256	Valid
2.	0,627	0,256	Valid
3.	0,510	0,256	Valid
4.	0,460	0,256	Valid
5.	0,379	0,256	Valid
6.	0,564	0,256	Valid
7.	0,628	0,256	Valid
8.	0,544	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kesehatan Kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,452	0,256	Valid
2.	0,460	0,256	Valid
3.	0,467	0,256	Valid
4.	0,592	0,256	Valid
5.	0,431	0,256	Valid
6.	0,614	0,256	Valid
7.	0,532	0,256	Valid
8.	0,465	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014)

Dengan keterangan:

- r₁₁ = Reliabilitas intrsumen
- ∑Si = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Keselamatan (X ₁)	0,726	Reliabel
Kesehatan Kerja (X ₂)	0,720	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,703	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2015)

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Keselamatan Kerja
X2	= Kesehatan Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.6.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua

cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model pada regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu (multivariate) dan dikhawatirkan ada hubungan yang kuat diantara variabel-variabel independen yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit untuk memisahkannya. Maka dilakukan perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor. Kriteria pengambilan keputusannya ialah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka dapat terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang

membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

(Sugiyono, 2015)

Keterangan :

t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Kriteria pengambilan keputusan

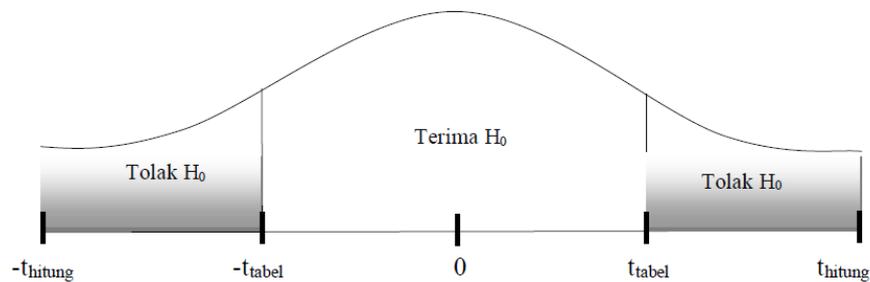
H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan variabel terikat (kepuasan kerja).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan variabel terikat (kepuasan kerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2015):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana :

- F_h : Tingkat signifikan
 R^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

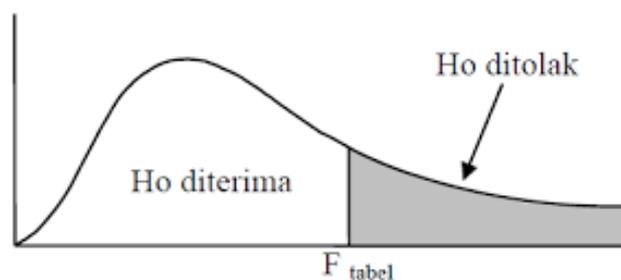
H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja pegawai).
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016, hal. 98):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek para pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 10 item pernyataan untuk variabel X_1 (Keselamatan Kerja), 8 item pernyataan untuk variabel X_2 (Kesehatan Kerja), dan 8 pernyataan untuk variabel Y (Kepuasan kerja) dengan menyebarkan angket sesuai dengan sampel 57 responden yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Tabel 4.1.
Skala Likert

OPSI	NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel (*Keselamatan Kerja*), (*Kesehatan Kerja*), dan variabel terikat (*Kepuasan Kerja*).

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan masyarakat yang menjadi pelanggan Pada Sekretariat DPRD Kota Medan sebanyak 57 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh pelanggan sebagai berikut :**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	54%
2	Perempuan	26	46%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2023 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 31 orang (54%) dan perempuan sebanyak 26 orang (46). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki.

a. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	6	11%
2	31-40 tahun	22	39%
3	41-50 tahun	20	35%
4	>50 tahun	9	16%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 20-30 tahun sebanyak 6 orang (11%), yang memiliki usia antara

31-40 tahun sebanyak 22 orang (39%), yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang (35%). Dan yang memiliki usia > 50 sebanyak 9 orang (16%) Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 31-40 sebanyak 39% .

b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	2	4%
2	Diploma	14	25%
3	S1	25	44%
4	S2	16	28%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berpendidikan SLTA tahun sebanyak 2 orang (4%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 14 orang (25%), yang berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (44%). Dan yang berpendidikan S2 sebanyak 16 orang (28%) Dari karakteristik pendidikan maka data responden didominasi oleh berpendidikan S1 sebanyak 44% .

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Keselamatan Kerja (X1)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	42,1	29	50,9	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
2	26	45,6	26	45,6	3	5,3	2	3,5	0	0	57	100%
3	23	40,4	30	52,6	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
4	30	52,6	23	40,4	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
5	27	47,4	26	45,6	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
6	27	47,4	27	47,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%
7	29	50,9	22	38,6	3	5,3	3	5,3	0	0	57	100%
8	22	38,6	31	54,4	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
9	29	50,9	23	40,4	4	7,0	1	1,8	0	0	57	100%
10	26	45,6	28	49,1	3	5,3	0	0	0	0	57	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2023

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Tersedianya perlengkapan alat pelindung diri seperti (penutup kepala, sepatu karet, sarung tangan, dll), sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 50,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang sebesar 45,6%.
- 3) Jawaban responden tentang Ruangan kerja yang tidak terlalu padat, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 52,6%.

- 4) Jawaban responden tentang Karyawan selalu menjaga kebersihan ditempat kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 52,6%.
- 5) Jawaban responden tentang penggunaan mesin, alat elektronik telah sesuai dengan standart keamanan yang baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya sudah diberi sebuah tanda-tanda, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 50,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.
- 9) Jawaban responden tentang Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 50,9%.
- 10) Jawaban responden tentang Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Keselamatan Kerja, artinya pimpinan telah memberikan

pengarahan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih serta Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.

b. Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Kesehatan Kerja (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47,4	27	47,4	1	1,8	2	3,5	0	0	57	100%
2	24	42,1	30	52,6	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
3	29	50,9	25	43,9	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
4	27	47,4	28	49,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100%
5	31	54,4	24	42,1	1	1,8	1	1,8	0	0	57	100%
6	28	49,1	25	43,9	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
7	24	42,1	31	54,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100%
8	31	54,4	23	40,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2023

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Tersedianya perlengkapan alat pelindung diri seperti (sarung tangan, kacamata, wearpack, safety shoes, safety helmet, dll), sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 47,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 52,6%.
- 3) Jawaban responden tentang Penggunaan mesin/alat berat telah sesuai dengan standart keamanan yang baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 50,9%.

- 4) Jawaban responden tentang Semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya sudah diberi sebuah tanda-tanda, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.
- 5) Jawaban responden tentang Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya menggunakan seragam dan atribut sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya memberikan surat keterangan dokter saat tidak masuk kerja karena sakit, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Kesehatan Kerja yang dilakukan pegawai bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Tersedianya perlengkapan alat pelindung diri seperti (sarung tangan, kacamata, wearpack, safety shoes, safety helmet, dll). Penggunaan mesin/alat berat telah sesuai dengan standart keamanan yang baik. Responden siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan, responden memberikan surat keterangan dokter saat tidak masuk kerja karena sakit.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47,4	27	47,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
2	23	40,4	31	54,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%
3	27	47,4	26	45,6	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
4	27	47,4	27	47,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
5	27	47,4	28	49,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100%
6	28	49,1	25	43,9	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
7	20	35,1	33	57,9	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
8	27	47,4	27	47,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan berjuang dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 47,4%.
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan membantu jika ada teman yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Saya senang hadir bekerja di instansi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.

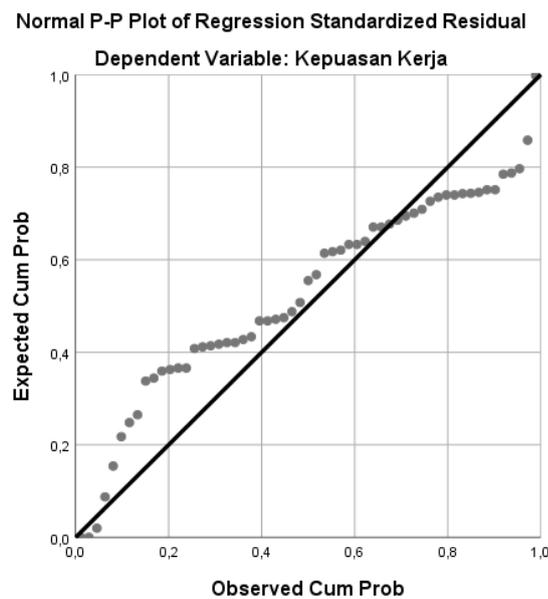
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan menghindari untuk tidak masuk bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan berusaha lama bekerja di instansi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Saya berusaha akan menjadi bagian dari instansi sampai saya pensiun, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.
- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 57,9%.
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,7%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa pegawai akan berjuang dalam menyelesaikan pekerjaan, membantu jika ada teman yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, menghindari untuk tidak masuk bekerja serta Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka <10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen >10 .

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

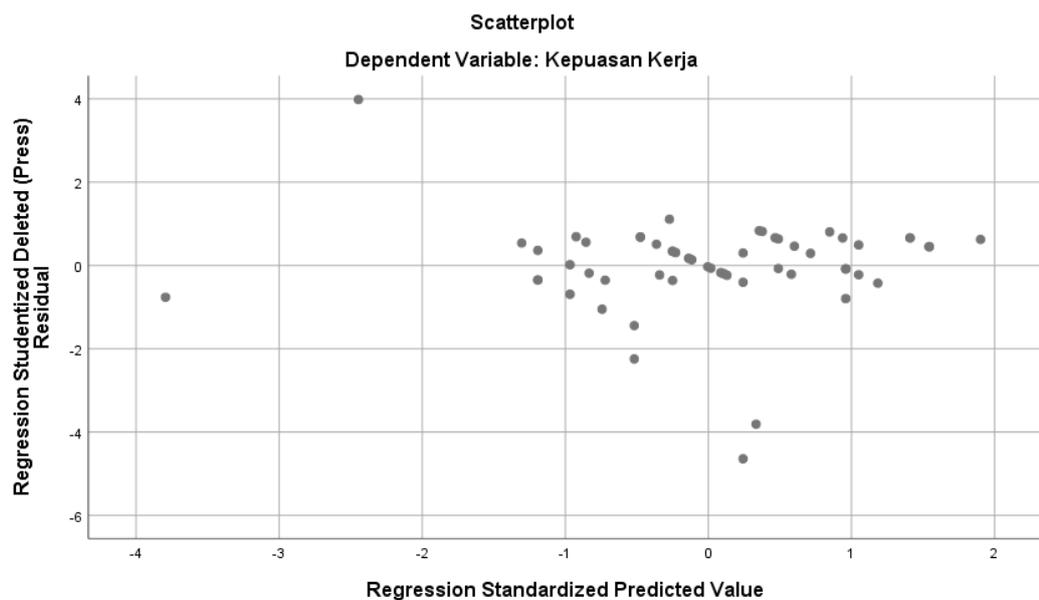
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keselamatan Kerja	.412	2.425
Kesehatan Kerja	.412	2.425

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Ketiga variabel independen yaitu X1, X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 4.8
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.692	2.667		2.134	.037
Keselamatan Kerja	.400	.114	.410	3.519	.001
Kesehatan Kerja	.347	.085	.478	4.095	.000

a, dependent variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 5,692 + 0,400X_1 + 0,347 X_2$$

Keterangan.

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Keselamatan Kerja

X₂ = Kesehatan Kerja

Interpretas model :

- a. Konstanta (a) = 5,692, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 5,692
- b. Variabel X_1 sebesar 0,400 menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Keselamatan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,400.
- c. Variabel X_2 sebesar 0,347 menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Kesehatan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,347.

5. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Table 4.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.692	2.667		2.134	.037
Keselamatan Kerja	.400	.114	.410	3.519	.001
Kesehatan Kerja	.347	.085	.478	4.095	.000

a, dependent variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah SPSS (2021)

$$t_{\text{tabel}} = 2,004$$

Kriteria pengujiannya:

- a. Ho ditolak apabila $2,004 \geq t_{\text{hitung}}$ dan $t_{\text{hitung}} \leq 2,004$
- b. Ho diterima apabila $t_{\text{hitung}} > 2,004$ dan $t_{\text{hitung}} < -2,004$

1) Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,519 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} 3,519 > t_{\text{tabel}} 2,004$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak (Ha diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Kota Medan.

2) Pengaruh Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar

4,095 sementara $t_{tabel} 2,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,095 > t_{tabel} 2,004$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

6. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.10
Uji-F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.129	2	128.565	62.146	.000 ^b
	Residual	111.713	54	2.069		
	Total	368.842	56			

a, Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

b, Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$F_{tabel} = 3,17$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai $F_{hitung} (62,146) > F_{tabel} (3,17)$ dengan probabilitas signifikan

0.000 < 0.05, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Kota Medan.

7. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisiensi Determinasi (R²) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan atalain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R *square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.835 ^a	.697	.686	1.43832	.697	62.146	2	54	.000	1.068

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah SPSS (2021)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,697, hasil ini memiliki arti bahwa 69,7% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,519 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau t_{hitung} $4,666 > t_{tabel}$ 2,004. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

4.2.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,095 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau t_{hitung} $4,095 > t_{tabel}$ 2,004. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

4.2.3 Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai F_{hitung} (62,146) $> F_{tabel}$ (3,17) bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja maka akan semakin meningkatnya terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.697, hal ini memiliki arti bahwa 69.7% variabel terhadap Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.3% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja secara simultan terhadap terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Kota Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja Kantor DPRD Kota Medan., diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,519 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,519 > t_{tabel} 2,004$.
2. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Kota Medan., diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,095 sementara $t_{tabel} 2,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,095 > t_{tabel} 2,004$.
3. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Kota Medan.. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (62,146) > F_{tabel} (3,17)$. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.568, hal ini memiliki arti bahwa 69,7% variabel terhadap Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.3% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Pada penulisan ini, penulis hanya meneliti beberapa faktor yaitu: keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Bahwa Kantor DPRD Kota Medan telah memperhatikan dengan baik Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Namun jika ingin lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan perusahaan, sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan aspek peraturan dan prosedur K3 karena dari hasil penelitian pengaruh terkecil diperoleh dalam kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur sudah berlaku atau sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen serta perusahaan lebih meningkatkan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan agar karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga resiko kecelakaan kerja dapat dikurangi.
3. Perlu dilakukan penelitian mengenai penerapan suatu standar penilaian Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pada Perusahaan konstruksi dengan acuan jumlah kecelakaan dan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pekerja pada Perusahaan konstruksi. Dalam manajemen perusahaan sering digunakan *work study* dalam mempelajari ataupun memberikan standar kinerja/produktifitas karyawan. Metode ini menyejajarkan dua metoda lain, yaitu *method study* dan *work measurement*.

Metode ini secara sistematis dapat digunakan untuk mengetahui dan memperbaiki/meningkatkan kinerja penggunaan sumber daya dalam proyek. Wulfram I. Ervianto (2008:221).

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu keselamatan dan Kesehatan Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Rahmayanti, Aprilia. *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1)
- Argama, Rizky. 2018. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Komponen Jamsostek*. Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. PT Indeks. Jakarta.
- Dewi, Rijuna. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ervianto, Wulfram I. 2017. *Manajemen Proyek Konstruksi*, Edisi Revisi, ANDI. Yogyakarta.
- Gomes. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS19*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Ilyas, Yaslis. 2014. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. *Jurnal of public policy* Vol 1 No1. Diakses pada tanggal 13 Februari 2017
- Husni, Lalu. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Jati, Ibrahim Kusuma. 2016. *Pelaksanaan Program K3 Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ilyas, Yaslis. 2019. *Kinerja: Teori, penilaian, dan penelitian*. Badan Penerbit FKM UI. Jakarta.
- Malthis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung
- Refika Aditama Okky Sulise Astuti (2018), “*Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Indmira Citra Tani Nusantara Yogyakarta*”
- Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/2008 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Rivai, 2018. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Supriyadi dan Fazriani (2018), “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Semarang*”
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia: Menghadapi abad ke-21*. Erlangga. Jakarta.
- Subiyanto, Ibnu. 2018. *Metode Penelitian (Akuntansi)*. Edisi Kedua. Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.

- Nasution, Muhammad Ali Nafiah, Dody Salden Chandra. *Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Regional VI Bkn Medan*. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Maulana, Dian. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Agrindo Niaga Mas*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nabawi, Rizal. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rivai, 2018. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Supriyadi dan Fazriani (2018), "*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Semarang*"
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia: Menghadapi abad ke-21*. Erlangga. Jakarta.
- Subiyanto, Ibnu. 2018. *Metode Penelitian (Akuntansi)*. Edisi Kedua. Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan Donnijuni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suyadi Prawirosentono, 2018. *Metode Penelitian, Bandung*
- Thoha, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang.
- Yuni, Wieke Christina, dkk. 2018. *Pengaruh Budaya K3 Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. Universitas Brawijaya Malang. Malang (online 25/10/2012).