

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. ERA JAYA PERDANA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen*

Oleh:

RINA APRIANI
1305160168



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RINA APRIANI
NPM : 1305169168
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT ERA JAYA PERDANA MEDAN

Dinyatakan : (B/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, S.E., M.Si


HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si

Pemertimbang


RINI ASTUTI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RINA APRIANI
N.P.M : 1305160168
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. ERA JAYA PERDANA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.




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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *RINA APRIANI*
NPM : *1305160168*
Konsentrasi : *Manajemen SDM*
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merckayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikluarkannya surat "Penetapan Proyek Propcsal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan *24/2/2018*
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RINA APRIANI
N.P.M : 1305160168
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ERA JAYA PERDANA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2/3-18	- Perbaiki sistematika penulisan - Semua paragraf - lampirkan surat uji validasi & keabsahan	/	
8/3-18	- jelaskan karakteristik Paspor - jelaskan pembahasan mengenai surat jenis 9 penelitian terdahulu	/	
15/3-18	- simpulan & saran - Abstrak - Daftar Isi - Daftar Gambar	/	
26/3-18	- Aca bimbingan Meja hijau	/	

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

RINA APRIANI (1305160168) Pengaruh Keselamatan kerja dan pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Era Jaya Perdana - Medan, Skripsi. 2018.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan.

Populasi dalam penelitian seluruh karyawan tetap PT. Era Jaya Perdana - Medan yang berjumlah 34 orang. Peneliti dalam hal ini melakukan teknik pengambilan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. karena jumlah populasi dijadikan jumlah sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan PT. Era Jaya Perdana - Medan. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan (questioner), wawancara (interview) dan studi dokumentasi. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (keselamatan kerja), terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_1 (keselamatan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja). Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (pengawasan), terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (pengawasan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja). Ada pengaruh positif dan signifikan variable keselamatan kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel keselamatan kerja (X_1) dan pengawasan (X_1) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja).

Kata Kunci: Keselamatan kerja, Pengawasan dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Keselamatan kerja dan pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Era Jaya Perdana - Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. M.M. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE. M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Wakil Dekan III pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E. M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak pimpinan PT. Era Jaya Perdana - Medan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Maret 2018
Penulis

(RINA APRIANI)

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	9
1. Kepuasan Kerja	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
c. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	12
d. Indikator Kepuasan Kerja	15
2. Keselamatan Kerja	16
a. Pengertian Keselamatan Kerja	16
b. Manfaat dan Tujuan Keselamatan Kerja	17
c. Indikator Keselamatan Kerja	21
3. Pengawasan	21
a. Pengertian Pengawasan	21
b. Tujuan dan Manfaat Pengawasan	23
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	24
d. Indikator Pengawasan	26
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional	31

C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	40

BAB IV DESKRIPSI DATA PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian	43
a. Identitas Responden	44
b. Deskripsi Variabel Penelitian	45
2. Uji Asumsi Klasik	51
3. Analisis Regresi Berganda	53
4. Pengujian Hipotesis	55
a. Pengujian Secara Parsial	55
b. Pengujian Secara Serempak	56
B. Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Keselamatan Kerja	31
Tabel III-2	Indikator Pengawasan	32
Tabel III-3	Indikator Kepuasan Kerja	32
Tabel III-4.	Jadwal Penelitian	33
Tabel III-5	Jumlah Karyawan PT. Sumatra Jaya Media	33
Tabel III-6.	Skala Likert	35
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Keselamatan kerja (X_1)	36
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X_2)	36
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	37
Tabel III-10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	38
Tabel IV-1.	Skala Likert	43
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel IV-5.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variabel X (Keselamatan Kerja)	45
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Pengawasan)	47
Tabel IV-8.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan kerja Karyawan) .	49
Tabel IV-9.	Coefficients	52
Tabel IV-10.	Koefisien Regresi	54

Tabel IV-11.	Uji t	55
Tabel IV-12	Nilai R – Square	56
Tabel IV-13.	ANOVA	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	28
Gambar 2.2	Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja	29
Gambar 2.3 :	Paradigma Penelitian	30
Gambar IV-1	Normalitas	51
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era *modern* dengan diikuti oleh teknologi yang semakin canggih dan berkembang, kebutuhan sumber daya manusia berperan dalam suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia berdampak baik sosial, ekonomi, maupun budaya. Era globalisasi, mewajibkan perusahaan dalam menciptakan sumber daya yang efektif dan efisien, karena sumber daya merupakan salah satu yang mendukung sekaligus penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan efektif apabila dalam mengelola sumber daya manusia kurang baik.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, maka manager atau pimpinan organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk tercapainya kepuasan kerja tersebut. Robbins (2008, hal. 84) ada empat respon karyawan terhadap kepuasan kerja yaitu: penilaian untuk tetap bertahan dalam organisasi, tidak melakukan upaya menunggu baiknya kondisi organisasi secara pasif, tidak melakukan upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi serta tetap peduli dengan kondisi organisasi.

Dalam hal ini kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para pimpinan perusahaan, karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Menurut Umar (2009, hal. 36) dampak kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkan seperti: kepuasan kerja dengan produktifitas, kepuasan kerja dengan *turn over*, kepuasan kerja dengan absensi dan kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan

kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kegiatan yang dilaksanakan sebuah perusahaan dalam mengoptimalkan karyawannya dalam bekerja adalah terlaksananya suatu suasana kerja yang kondusif, di mana karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi dan dedikasi yang tinggi, sehingga seluruh pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Adanya suasana kerja yang nyaman berupa terpenuhinya seluruh kebutuhan dan keinginan yang diinginkan karyawan berupa tersedianya peralatan dan juga faktor-faktor penunjang dalam melaksanakan aktivitas karyawan akan menjadi suatu tolak ukur perusahaan dalam mengoptimalkan seluruh potensi yang dimilikinya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah suasana dan kondisi keselamatan kerja. pengawasan, upah/imbalan, promosi dan rekan kerja (*co-worker*)". Salah satu faktor yang mempengaruhi performa karyawan tersebut adalah terciptanya hubungan industrial yang dinamis yaitu keselamatan kerja yang menjamin terciptanya hubungan yang harmonis di satu sisi dan di sisi lain tetap memacu efisiensi dan kepuasan kerja perusahaan. Kondisi tersebut sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawan,

dan sebaliknya juga dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja karyawan sebagai warga perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting, untuk pencapaian tujuan perusahaan. Mereka mempunyai tenaga, bakat dan kreativitas yang diberikan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Karyawan dianggap sebagai suatu investasi yang harus dipertahankan dan dikembangkan sesuai dengan perubahan yang dihadapi perusahaan baik yang dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun eksternal.

Sudah selayaknya jika perusahaan mempertahankan karyawan tersebut setelah perusahaan merekrut mereka. Usaha untuk mempertahankan karyawan tidak hanya menyangkut masalah mengenai mempertahankan sikap kerja sama tetapi juga harus menjamin keselamatan jiwa dan raga terhadap seluruh karyawan. Perusahaan dapat memberikan perhatian yang serius mengenai program keselamatan kerja bagi karyawan agar tidak terjadi gangguan pada karyawan, masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Program-program tersebut antara lain program keselamatan kerja yang bertujuan untuk memelihara kondisi fisik mereka, jadi jelaslah program keselamatan kerja perlu dilakukan perusahaan untuk menjamin keamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Bila karyawan merasa aman, selalu diperhatikan dan diberikan penghargaan sehingga akhirnya karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, hal ini akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting, karena menentukan apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang dijalankan pada suatu perusahaan. Penyimpangan-penyimpangan yang merugikan perusahaan akan dapat ditekan sekecil mungkin jika pengawasan yang dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik.

Demikian pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi, menjadikan hal ini perlu dianggap sebagai suatu hal yang serius. Banyak terjadi di lapangan, pengawasan yang tidak dilakukan dengan baik seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan jam keluar pegawai serta pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan, berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan, dan bermuara kepada kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Era Jaya Perdana adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa contractor, dalam bidang konstruksi baik pembangunan, pemeliharaan dan pengembangan di berbagai bidang. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan masih ditemui beberapa fenomena yang menjadi permasalahan seperti masalah keselamatan kerja antara lain masih terdapat karyawan yang tidak memakai pengaman kerja selama melakukan pekerjaan, dan masih terbatasnya pengaman kerja yang dimiliki perusahaan, selain itu masih terdapat alat-alat keselamatan kerja yang sudah tidak layak digunakan sehingga terdapat sebagian karyawan yang tidak memakai pengaman kerja tersebut, hal ini sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan. Selain itu masih ada masalah yang berkaitan dengan pengawasan seperti kurangnya koordinasi antara pihak yang berkepentingan antara bagian personalia dengan pimpinan, sehingga

pengawasan yang dilakukan kurang efektif disebabkan tidak adanya tindak lanjut terhadap pelanggaran yang didapat ketika pengawasan dilakukan. Sedangkan fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah masih adanya beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, seperti masih ada beberapa karyawan yang menjalankan pekerjaan tanpa diberikan pengamanan kerja yang baik dari perusahaan dan adanya sebagian karyawan yang kurang puas terhadap prosedur pengawasan yang dilakukan dimana beberapa karyawan merasa terlalu diberikan pengawasan yang berlebih sehingga karyawan tersebut merasa tidak mendapatkan kepercayaan dari perusahaan, sementara itu ada sebagian karyawan yang kurang mendapatkan pengawasan.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk memilih dan membahas masalah keselamatan kerja, pengawasan dan kepuasan kerja karyawan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **“Pengaruh Keselamatan kerja dan pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Era Jaya Perdana - Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Setelah penulis melakukan penelitian pendahuluan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan, maka secara umum permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Program keselamatan kerja belum sepenuhnya dilaksanakan, hal ini terlihat dari belum lengkapnya fasilitas keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan.
2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahan sehingga hasil kerja kurang memuaskan.

3. Masih adanya beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, seperti masih ada beberapa karyawan yang menjalankan pekerjaan tanpa diberikan fasilitas keselamatan kerja dari perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Sugiyono (2012, hal. 269) mengemukakan bahwa karena adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga, teori – teori dan supaya penelitian dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu maka peneliti memberi batasan, dimana akan dilakukan penelitian, variabel apa saja yang akan diteliti, serta bagaimana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini dengan pertimbangan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka penulis membatasi pada faktor-faktor yang berkaitan dengan masalah yang penulis temukan yaitu faktor keselamatan kerja dan pengawasan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan.

2. Rumusan Masalah

Sugiyono (2012, hal. 271) rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian ini berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasi. Dari uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan?
3. Apakah ada pengaruh keselamatan kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Rumusan tujuan mengungkapkan keinginan peneliti untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan. Tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Praktis
 - 1) Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

b. Manfaat Teoritis

1) Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kepuasan kerja karyawan, keselamatan kerja, dan pengawasan pada perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Menurut Robbins (2008, hal. 179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Handoko (2007, hal. 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya.

Menurut Davis (2009, hal. 105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”.

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya..

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 223) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Mangkunegara (2013, hal. 120) mengemukakan bahwa:

Ada 2 faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu, faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.”

Dalam skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description Index*) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (Mangkunegara, 2013, hal.

126) kepuasan kerja diukur dari faktor-faktor berikut ini:

1. Kondisi kerja
2. Pengawasan
3. Upah/imbalan
4. Promosi
5. Rekan Kerja (*co-worker*)

Tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil, maka secara relatif semangat kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini kurang.

c. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Moh. As'ad.2010, hal. 45). Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer personalia adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari perusahaan. Walau kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2010, hal. 295).

Menurut George Strauss dan Leonard R. Sayles "Personnel: The Human Problems of Management"(2008: 5-6), kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja (Hani Handoko, 2007, hal. 145-146).

Menurut Siagian (2010, hal. 295) bahwa pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja

dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besarnya kecilnya organisasi.

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis pada Mangkunegara (2013, hal. 117).

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat kehadiran

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidak-hadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi cenderung mempunyai hubungan secara berlawanan dengan kepuasan kerja. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja cenderung turun secara moderat kecuali manajemen mengambil berbagai tindakan korektif. Tanpa tindakan koreksi, organisasi besar akan “menenggelamkan” orang-orangnya dan berbagai proses seperti partisipasi, komunikasi dan koordinasi kurang lancar. Karena kekuatan pengambilan keputusan terletak jauh dari pada karyawan, mereka sering merasa kehilangan peranan. Di samping itu, lingkungan kerja yang terlalu besar juga menghapuskan berbagai elemen kedekatan pribadi, persahabatan dan “kehangatan” kelompok kerja kecil yang merupakan faktor penting kepuasan kerja karyawan.

Istilah “besar atau ukuran organisasi” berkaitan dengan besarnya satuan pengoperasian, seperti sebuah pabrik cabang, bukan dalam arti satuan perusahaan secara keseluruhan. Akhirnya, karena ada hubungan antara besar organisasi dan kepuasan kerja, fungsi personalia dalam organisasi-organisasi besar mungkin mempunyai

atau menghadapi kesulitan lebih berat untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Davis dalam Mangkunegara (2007, hal. 117). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Menurut Nursyirwan dan Sanusi dalam Sopiah (2008, hal. 171) kepuasan diukur dengan indikator:

- a. Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
- b. Kepuasan terhadap atasan
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- d. Gaji
- e. Kesempatan untuk maju

Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
2. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
4. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
5. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan-kerja

2. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Pada umumnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja adalah kendala-kendala yang berkaitan dengan kecelakaan kerja atau kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Setiap perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan dalam bentuk penerapan Program Keselamatan Kerja Karyawan, misalnya dengan menyediakan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman agar kegiatan operasional perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar.

Secara umum istilah kesehatan menurut Mathis dan Jackson (2003) : “Merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.”

Sedangkan Mangkunegara (2007, hal. 161) menyatakan:

“Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan 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.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, diketahui bahwa program keselamatan kerja merupakan usaha memelihara karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan terhindar dari resiko kerja agar kegiatan operasional perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Mathis dan Jackson (2008, hal. 260) ada beberapa pendekatan yang digunakan dalam manajemen kelematan kerja yang efektif yaitu:

- 1) Pendekatan organisasi
 - a. Mendesain pekerjaan
 - b. Mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan keamanan kerja
 - c. Memanfaatkan komite keselamatan kerja
 - d. Mengkoordinasikan penyelidikan kecelakaan kerja
- 2) Pendekatan rekayasa teknis
 - a. Mendesain lingkungan kerja
 - b. Meninjau peralatan kerja
 - c. Mengaplikasikan prinsip-prinsip ekonomi
- 3) Pendekatan Individual
 - a. Mendorong motivasi dan sikap terhadap keselamatan kerja
 - b. Memberikan pelatihan keselamatan kerja pada karyawan
 - c. Memberi penghargaan melalui program insentif.

Sedangkan menurut Odiorne dalam Mangkunegara (2007, hal. 163 -164), pendekatan sistem dalam manajemen keselamatan kerja terdiri dari:

- 1) Pendekatan Indikator Sistem
- 2) Melibatkan Para Pengawas dalam Sistem Paloprasn
- 3) Mengembangkan Prosedur Manajemen Keselamatan Kerja
- 4) Menjadikan Keselamatan Kerja sebagai Bagian dari Tujuan Kerja
- 5) Melatih Karyawan dan Pengawasan Dalam Manajemen Keselamatan Kerja

b. Manfaat dan Tujuan Keselamatan Kerja

Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maupun orang-orang yang berada di tempat kerja, serta sumber-sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (Sistem Manajemen K3). Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja No :

PER.05/MEN/1996, yang dimaksud dengan Sistem Manajemen Keselamatan adalah : “Bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. ”

Berdasarkan peraturan menteri tersebut, dapat diketahui bahwa Sistem Manajemen Keselamatan bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Menurut Mutiara (2009, hal. 112) menyatakan bahwa “keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk pada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 162) tujuan keselamatan kerja adalah:

- 1) Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social dan psikologis
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- 5) Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja

- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- 7) Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Keselamatan Kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik dan harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari arti pentingnya keselamatan kerja dirinya maupun untuk perusahaan.

Bila kecelakaan tinggi, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Hal inilah yang penting mendorong pentingnya keselamatan kerja ditanamkan pada diri para karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-lat pengaman (seperti masker, sarung tangan, tutup mulut dan hidung) saat bekerja. Program ini merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.

c. Faktor – Faktor Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 162) dikemukakan keselamatan kerja karyawan, adalah:

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja, Terkait :

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang – barang yang berbahaya kurang
di perhitungkan keamannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan Udara, Terkait :
- 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan Penerangan, Terkait :
- 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang – remang.
- d. Pemakaian Peralatan Kerja, Terkait :
- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- e. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai, Terkait :
- Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
- Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

d. Indikator Keselamatan Kerja

Adapun indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 163) sebagai berikut:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
- 2) Pengaturan udara
- 3) Pengaturan penerangan
- 4) Pemakaian peralatan kerja
- 5) Kondisi fisik dan mental karyawan

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka pemimpin perusahaan harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila mana perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang mungkin saja terjadi. Apabila ternyata kemudian ada penyimpangan, penyelewengan atau ketidakcocokkan maka pemimpin diharapkan untuk menempuh langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan.

Handoko (2007, hal. 359) mengemukakan: Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi

dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Sedangkan menurut Julitriarsa dan Suprihanto (2008, hal. 101):

Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan.

Sementara itu Manullang (2009, hal. 173) mengemukakan: Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dari beberapa batasan pengertian tentang pengawasan seperti yang sudah dijelaskan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan kegiatan-kegiatan agar rencana yang telah ditetapkan tidak menyimpang dari apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Jadi pengawasan dapat dianggap juga sebagai suatu kegiatan untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan atau kekeliruan-kekeliruan tertentu, karenanya fungsi pengawasan perlu dilakukan. Kekeliruan tersebut berupa anggapan bahwa pengawasan sebagai kegiatan untuk mencari kesalahan dan kelemahan orang lain, akan tetapi pengawasan juga merupakan tindakan preventif dan korektif untuk menghindari agar para bawahan tidak membuat kesalahan lagi. Bilamana terjadi penyimpangan atau kesalahan maka dengan segera dapat diketahui penyebabnya lalu diadakan tindakan perbaikan.

b. Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan Pengawasan Adisasmita (2011, hal. 114) yaitu, sebagai berikut :

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi (pemerintah).

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa maksud pengawasan adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan segala sesuatunya apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki ke arah yang lebih baik.

Menurut Mockler dalam Handoko (2007, hal. 361) menyebutkan bahwa manfaat pengawasan adalah:

Untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Manullang (2009, hal. 173) mengemukakan manfaat pengawasan adalah:

Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa maksud pengawasan adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan segala sesuatunya apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki ke arah yang lebih baik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Pengawasan di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu factor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan. Pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2007, hal. 366) karena :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Keempat hal di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perubahan lingkungan organisasi

Bebagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada lingkungan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan efektif dan efisien.

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan para manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan para bawahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tersebut tidak berkurang. Satu-satunya cara dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Pengawasan diperlukan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka fungsi-fungsi organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik.

d. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi karakteristik tertentu. Karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif menurut Handoko (2007, hal. 373) sebagai berikut :

- 1). Akurat.
Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- 2). Tepat Waktu
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- 3). Obyektif dan menyeluruh
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
- 4). Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- 5). Realistik secara ekonomis.
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- 6). Realistik secara organisasional
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- 7). Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

- 8). Fleksibel
Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- 9). Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
Sistem pengawasan harus efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- 10). Diterima para anggota organisasi.
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan. Mereka mengawasi kegiatan-kegiatan dan memahami serta menguasai sistem pengawasan yang dianut oleh perusahaan. Tanpa pengertian dan pemahaman yang demikian, sistem pengawasan yang ditetapkan tidaklah efektif sifatnya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja bertujuan untuk memelihara kondisi fisik mereka, jadi program kesehatan dan keselamatan perlu dilakukan perusahaan. Bila karyawan merasa aman, selalu diperhatikan dan diberikan penghargaan sehingga akhirnya komitmen akan meningkat, hal ini akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keselamatan Kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan Kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari arti pentingnya keselamatan kerja dirinya

maupun untuk perusahaan sehingga dengan adanya program ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2009, hal. 15) menyatakan bahwa: “Program manajemen keselamat kerja yang efektif dapat meningkatkan tanggung jawab dan kepuasan kerja di suatu perusahaan”.

Fendi Budianto (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “program keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Kencana di Bojonegoro”



Gambar 2.1
Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pemimpin pada tingkat manapun.

Robbins (2009, hal. 149) menyatakan: “Suatu tinjauan ulang yang ekstensif atas literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung”.

Agus Rakhman (2013) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa: secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Propinsi Kalimantan Timur.

Baiknya pengawasan dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut.



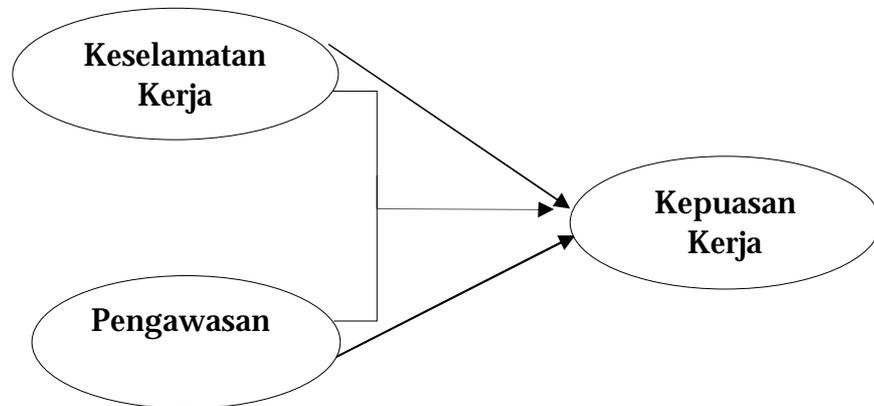
Gambar 2.2
Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Keselamatan kerja dan pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mewujudkan nilai-nilai dari perusahaan tersebut, sebelumnya seorang karyawan membutuhkan keamanan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan pasti ingin agar pekerjaannya dapat terlepas dari resiko, dan untuk memastikan hal tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang dapat meminimalkan resiko sehingga pekerja dapat berkomitmen secara penuh terhadap perusahaan. Hal inilah yang membuat sebuah manajemen keselamatan kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Faktor Pengaruh keselamatan dan pengawasan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan meningkatkan program keselamatan kerja dan memberikan pengawasan kepada tiap karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Menurut Fendi Budianto (2014) menyatakan bahwa: "keselamatan kerja dan pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi komitmen kepuasan kerja".

Pengaruh keselamatan kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.3 : Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan.
3. Keselamatan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Era Jaya Perdana - Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari suatu faktor berkaitan dengan variable faktor lainnya. Dalam penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja (X_1) adalah usaha pemeliharaan keselamatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Indikator dari keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 163) adalah:

Tabel III-1
Indikator Keselamatan Kerja

No	Indikator
1	Keadaan tempat lingkungan kerja
2	Pengaturan udara
3	Pengaturan penerangan
4	Pemakaian peralatan kerja
5	Kondisi fisik dan mental karyawan

2. Pengawasan (X_2) adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Handoko (2007, hal. 373) pengawasan diukur dengan indikator :

Tabel III-2
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Objektif dan menyeluruh
2	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis
3	Realistis
4	Terkoordinasi
5	Fleksible
6	Diterima para anggota organisasi

3. Kepuasan kerja (Y) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Nursyirwan dan Sanusi dalam Sopiah (2008, hal. 171) kepuasan diukur dengan indikator:

Tabel III-3
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
2	Kepuasan terhadap atasan
3	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
4	Gaji
5	Kesempatan untuk maju
6	Jenjang karir

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PT. Era Jaya Perdana – Medan Jalan Setia Jadi No. 44
Kel. Glugur Darat I Kec. Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera
Utara

Waktu penelitian : Desember 2017 s/d April 2018

Tabel III-4. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des '17				Jan '18				Peb '18				Mrt '18				April '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■																	
2	Interview Awal				■																
3	Peng. Data Awal					■	■	■	■												
4	Riset									■	■										
5	Pengumpulan data										■	■									
6	Pengolahan Data													■	■						
7	Penulisan Skripsi															■					
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Mudrajad Kuncoro (2010, hal. 103) : “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap berupa orang dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”. Populasi dalam penelitian seluruh karyawan tetap PT. Era Jaya Perdana - Medan yang berjumlah 34 orang.

Adapun jumlah karyawan PT. Era Jaya Perdana - Medan berdasarkan bagian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III-5
Jumlah Karyawan PT. Sumatra Jaya Media

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Keuangan	3
2	Project dan Administrasi	7
3	Logistik	11
4	Pengawas	3
5	Administrasi	2
6	Engineer	6
7	Gudang	2
Jumlah		34

2. Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2010, hal. 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi.” Peneliti dalam hal ini melakukan teknik pengambilan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. karena jumlah populasi dijadikan jumlah sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Menurut Istijanto (2010, hal.117) mengemukakan bahwa:

Untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (di bawah 200), riset, seperti survey bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, yakni berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel dinamakan sampel jenuh.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan PT. Era Jaya Perdana - Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT. Era Jaya Perdana - Medan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel III-6. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-7
 Hasil Uji Validitas Instrumen Keselamatan kerja (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.677	0,339	Valid
2.	0.680	0,339	Valid
3.	0.802	0,339	Valid
4.	0.580	0,339	Valid
5.	0.786	0,339	Valid
6.	0.433	0,339	Valid
7.	0.795	0,339	Valid
8.	0.721	0,339	Valid
9.	0.574	0,339	Valid
10	0.479	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-8
 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.673	0,339	Valid
2.	0.641	0,339	Valid
3.	0.618	0,339	Valid
4.	0.598	0,339	Valid
5.	0.691	0,339	Valid
6.	0.627	0,339	Valid
7.	0.488	0,339	Valid
8.	0.407	0,339	Valid
9.	0.465	0,339	Valid
10.	0.669	0,339	Valid
11.	0.457	0,339	Valid
12	0.588	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.672	0,339	Valid
2.	0.640	0,339	Valid
3.	0.516	0,339	Valid
4.	0.707	0,339	Valid
5.	0.716	0,339	Valid
6.	0.604	0,339	Valid
7.	0.490	0,339	Valid
8.	0.416	0,339	Valid
9.	0.775	0,339	Valid
10.	0.416	0,339	Valid
11.	0.653	0,339	Valid
12.	0.411	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (keselamatan kerja, pengawasan, dan kepuasan kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan syah untuk dijadikan instrumen penelitian

Selanjutnya butir instrumen yang valid di atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunnally dalam Imam Ghazali (2009, hal. 42) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

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

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Keselamatan kerja (X_1)	0,856	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,821	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,827	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

2. Wawancara (*Interview*), adalah tanya jawab pada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
3. Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2012, hal. 221)

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Harga Y bila X_1 , dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah koefisien regresi
- X_1 = Keselamatan kerja
- X_2 = Pengawasan
- ϵ = *error of term*

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2009) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation*

factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk 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 heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2009)

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Tahap-tahap:

1) Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

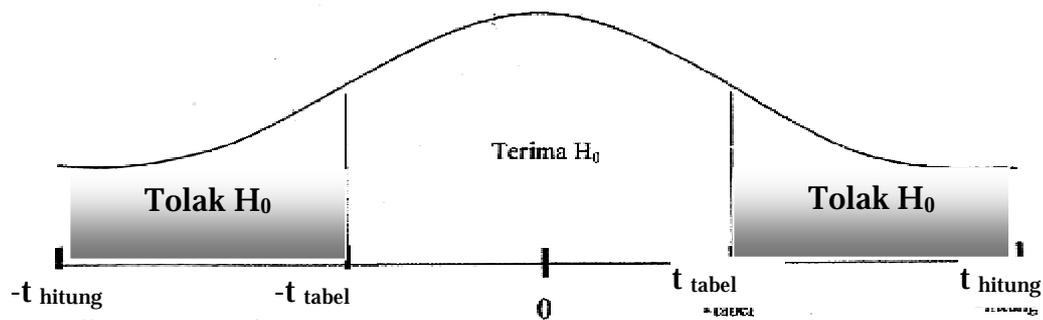
$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

Pengujian Hipotesis:



b. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistik F (Uji F).

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

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana:

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

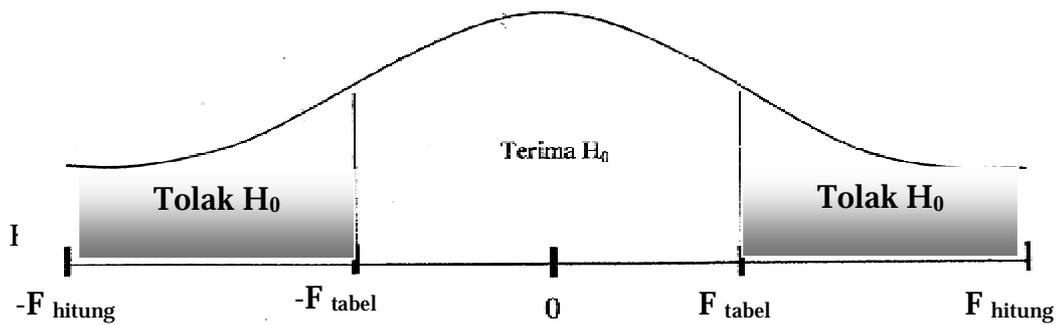
n = Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis:



F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi keselamatan kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

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

(Sudjana, 2010, hal. 370)

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi *Product Moment*

BAB IV

DESKRIPSI DATA PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X_1 , 7 pertanyaan untuk variabel X_2 , dan 7 butir pertanyaan untuk variabel Y . Variabel X_1 adalah keselamatan kerja, variabel X_2 adalah pengawasan, dan yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala *Likert*).

Tabel IV-1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 (keselamatan kerja dan pengawasan) maupun variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

a. Identitas Responden

Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	24 orang	70,59%
2	Perempuan	10 orang	29,41%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (70,59%). Hal ini dikarenakan, perusahaan lebih membutuhkan karyawan laki-laki.

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	4 orang	17,76%
2	31 - 40 Tahun	19 orang	55,88%
3	41 - 50 Tahun	6 orang	17,65%
4	51 Tahun ke atas	5 orang	14,71%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (55,88%). Hal ini dikarenakan, perusahaan membutuhkan karyawan pada usia produktif sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	9 orang	24,47%
2	6 - 10 Tahun	21 orang	61,76%
3	10 Tahun ke atas	4 orang	11,77%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja di antara 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang (61,76%). Hal ini dikarenakan, karyawan yang sudah diterima bekerja, saat ini sudah menjalani masa kerja di atas 5 tahun.

Tabel IV-5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	14 orang	41,18%
2	D3	11 orang	32,35%
3	S1	9 orang	26,47%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 14 orang (41,18%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan belum mengutamakan yang berpendidikan tinggi dan hal ini disebabkan PT. Era Jaya Perdana Medan selalu mengutamakan tingkat ketrampilan dari karyawannya.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel X (Keselamatan Kerja)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	35.3	18	52.9	3	8.8	1	2.9	0	0	34	100
2	10	29.4	23	67.6	1	2.9	0	0	0	0	34	100
3	16	47.1	14	41.2	2	5.9	2	5.9	0	0	34	100
4	12	35.3	18	52.9	4	11.8	0	11.8	0	0	34	100
5	11	32.4	19	55.9	3	8.8	1	2.9	0	0	34	100
6	13	38.2	20	58.8	1	2.9	0	0	0	0	34	100
7	12	35.3	17	50.0	4	11.8	1	2.9	0	0	34	100
8	14	41.2	16	47.1	2	5.9	2	5.9	0	0	34	100
9	13	38.2	17	50.0	3	8.8	1	2.9	0	0	34	100
10	10	29.4	24	70.6	0	0	0	0	0	0	34	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang tempat kerja bersih dan rapi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,9%.

2. Jawaban responden tentang keadaan lingkungan kerja perusahaan aman bagi karyawan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
3. Jawaban responden tentang dalam ruangan kantor ventilasi udara sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,1%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan menggunakan fasilitas yang mampu mengganti sirkulasi udara di ruang kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,9%.
5. Jawaban responden tentang penerangan yang tersedia cukup membantu karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan langsung memperbaiki jika terjadi kerusakan pada fasilitas penerangan yang tersedia, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
7. Jawaban responden tentang kondisi Peralatan kerja yang dibutuhkan tersedia dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan pengawasan terhadap pemakaian peralatan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,1%.
9. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD) untuk mencegah kecelakaan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.

10. Jawaban responden tentang beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan fisik karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,6%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Pengawasan)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	14.7	23	67.6	5	14.7	1	2.9	0	0	34	100
2	9	26.5	19	55.9	5	14.7	1	2.9	0	0	34	100
3	5	14.7	20	58.8	7	20.6	2	5.9	0	0	34	100
4	8	23.5	19	55.9	7	20.6	0	0	0	0	34	100
5	7	20.6	19	55.9	8	23.5	0	0	0	0	34	100
6	19	55.9	11	32.4	3	8.8	1	2.9	0	0	34	100
7	15	44.1	15	55.9	0	0	0	0	0	0	34	100
8	12	35.3	21	61.8	1	2.9	0	0	0	0	34	100
9	13	38.2	20	58.8	1	2.9	0	0	0	0	34	100
10	10	29.4	21	61.8	3	8.8	0	0	0	0	34	100
11	4	11.8	23	67.6	7	20.6	0	0	0	0	34	100
12	13	38.2	15	44.1	6	17.6	0	0	0	0	34	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat adil dan objektif, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
2. Jawaban responden tentang pengawasan selalu dilakukan pada tempat dan waktu yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
3. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.

4. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik-titik strategis/ penting, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan tidak pernah mencari-cari kesalahan kerja karyawan selama dilakukannya pengawasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%.
7. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
8. Jawaban responden tentang seluruh karyawan mengetahui jika dalam bekerja terdapat tim yang melakukan pengawasan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.
9. Jawaban responden tentang pengawasan yang diterapkan di kantor saya tidak bersifat kaku, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
10. Jawaban responden tentang diberikan kesempatan oleh perusahaan memberikan alasan jika terjadi kesalahan kerja pada saat dilakukan pengawasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.
11. Jawaban responden tentang karyawan tetap merasa nyaman bekerja walaupun diawasi oleh atasan dan tidak menjadikannya sebagai beban, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
12. Jawaban responden tentang pengawasan yang diterapkan diperusahaan menjadikan karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,1%.

Tabel IV-8.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan kerja Karyawan)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	23.5	23	67.6	3	8.8	0	0	0	0	34	100
2	9	26.5	16	47.1	9	26.5	0	0	0	0	34	100
3	9	26.5	22	64.7	3	8.8	0	0	0	0	34	100
4	8	23.5	19	55.9	7	20.6	0	0	0	0	34	100
5	10	29.4	17	50.0	7	20.6	0	0	0	0	34	100
6	9	26.5	18	52.9	7	20.6	0	0	0	0	34	100
7	3	8.8	24	70.6	7	20.6	0	0	0	0	34	100
8	8	23.5	20	58.8	6	17.6	0	0	0	0	34	100
9	5	14.7	19	55.9	10	29.4	0	0	0	0	34	100
10	6	17.6	23	67.6	5	14.7	0	0	0	0	34	100
11	7	20.6	22	64.7	5	14.7	0	0	0	0	34	100
12	9	26.5	20	58.8	5	14.7	0	0	0	0	34	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa aman selama menjalankan pekerjaan di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
2. Jawaban responden tentang hubungan dengan sesama karyawan baik sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan selama ini baik dan telah sesuai., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,1%.
3. Jawaban responden tentang hubungan antara bawahan dan atasan selama ini sudah baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,7%.
4. Jawaban responden tentang atasan tidak pernah membedakan antara karyawan satu dengan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
5. Jawaban responden tentang mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan saat ini, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.

6. Jawaban responden tentang menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang hati, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,9%.
7. Jawaban responden tentang gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,6%.
8. Jawaban responden tentang dengan gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
9. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk meningkatkan karirnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
10. Jawaban responden tentang Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
11. Jawaban responden tentang Jika ada karyawan yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang untuk jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,7%.
12. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan jenjang karir bagi setiap karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.

2. Uji Asumsi Klasik

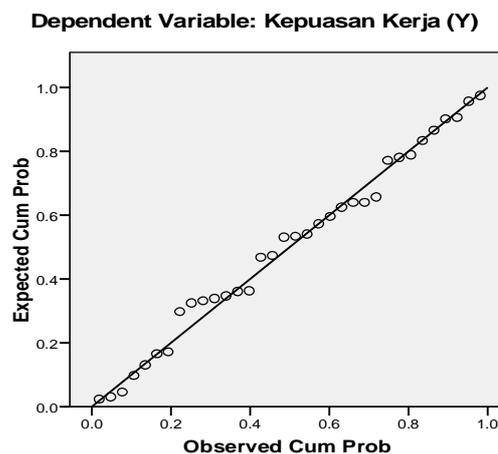
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

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

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.620	6.610		1.909	.066		
Keselamatan Kerja	.364	.154	.372	2.359	.025	.655	1.526
Pengawasan (X2)	.412	.156	.416	2.636	.013	.655	1.526

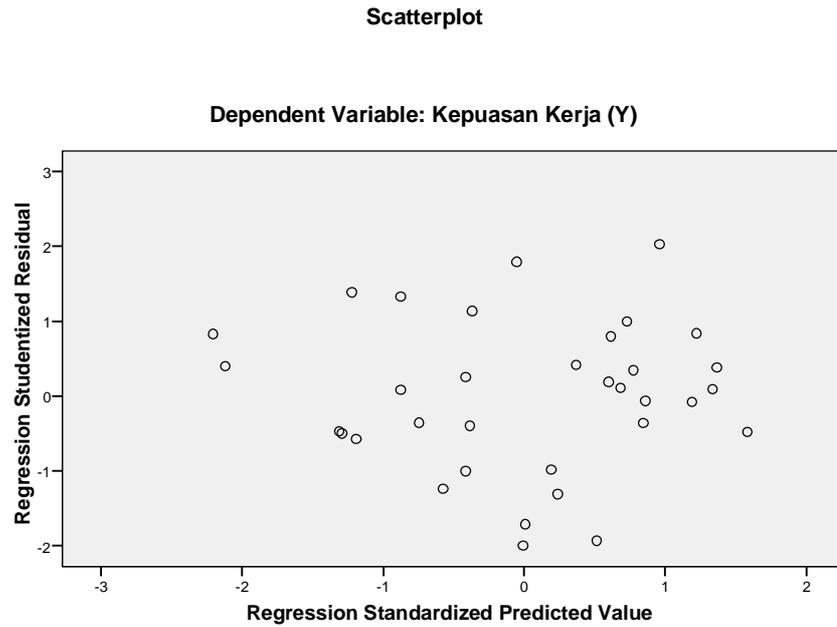
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

3. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Koefisien Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.620	6.610		1.909	.066
	Keselamatan Kerja (X1)	.364	.154	.372	2.359	.025
	Pengawasan (X2)	.412	.156	.416	2.636	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 12,620$$

$$b_1 = 0,364$$

$$b_2 = 0,412$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (keselamatan kerja dan pengawasan) adalah:

$$Y = 12,620 + 0,364 X_1 + 0,412 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (keselamatan kerja dan pengawasan) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika keselamatan kerja dan pengawasan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Variabel pengawasan (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-11. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.620	6.610		1.909	.066
	Keselamatan Kerja (X1)	.364	.154	.372	2.359	.025
	Pengawasan (X2)	.412	.156	.416	2.636	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-11, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 2,305 > t_{tabel} 2,038$ (sig 0,025), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa keselamatan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-11, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap kepuasan kerja (y) $t_{hitung} 2,636 > t_{tabel} 2,038$ (sig 0,013), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : keselamatan kerja (X_1), dan pengawasan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.461	3.29416

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Keselamatan Kerja (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,703 dapat dinyatakan bahwa keselamatan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,494, maka diketahui bahwa pengaruh keselamatan kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja sebesar 49,40%. Artinya secara bersama-sama variabel keselamatan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasann kerja adalah 49,40% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {keselamatan kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow$ {keselamatan kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-13. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.103	2	164.052	15.118	.000 ^a
	Residual	336.397	31	10.852		
	Total	664.500	33			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X₂), Keselamatan Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-13 di atas adalah $15,118 > F_{\text{tabel}} 3,30$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti keselamatan kerja (X₁) dan pengawasan (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (keselamatan kerja dan pengawasan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Era Jaya Perdana, artinya jika keselamatan kerja terus lebih diperhatikan maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel keselamatan kerja (X₁)

terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 2,359 > t_{tabel} 2,038$ (sig 0,025), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson (2009, hal. 15) menyatakan bahwa: “Program manajemen keselamatan kerja yang efektif dapat meningkatkan tanggung jawab dan kepuasan kerja di suatu perusahaan”. Fendi Budianto (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “program keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Kencana di Bojonegoro”

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Pengawasan berpengaruh terhadap peningkatkan kepuasan kerja pada PT Era Jaya Perdana, artinya jika pengawasan semakin baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap kepuasan kerja (y) $t_{hitung} 2,636 > t_{tabel} 2,038$ (sig 0,013), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja(Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2009, hal. 149) menyatakan: “Suatu tinjauan ulang yang ekstensif atas literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung”. Agus Rakhman (2013) dalam jurnalnya mengemukakan

bahwa: secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Propinsi Kalimantan Timur.

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa pengawasan kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja seorang karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Ada pengaruh keselamatan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Era Jaya Perdana, artinya jika keselamatan kerja dan pengawasan dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $15,118 > F_{\text{tabel}} 3,30$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti keselamatan kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (keselamatan kerja), terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_1 (keselamatan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (pengawasan), terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (pengawasan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja).
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variable keselamatan kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel keselamatan kerja (X_1) dan pengawasan (X_1) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja).

B. Saran

1. Bagi perusahaan, hendaknya PT Era Jaya Perdana dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya lebih memperhatikan faktor keselamatan kerja dan pengawasan, dengan menyediakan fasilitas keselamatan kerja

dan melakukan pengawasan dengan benar berdasarkan penelitian ini maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kepuasan kerja adalah keselamatan kerja dan pengawasan.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Djati Julitriarsa dan John Suprihanto. (2008). *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Husein Umar. (2009). *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, Marihot (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta BPEE Yogyakarta.
- Mudrajad Kuncoro (2010). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian Sondang, P (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Kelima, Bumi Aksara.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (20075). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara