

**PENGARUH JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Mengikuti Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

RIZKY AINUN ROMADHONI

NIM. 185.211.231

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2022

**PENGARUH JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dalam Bidang

Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

RIZKY AINUN ROMADHONI

NIM.185.211.231

Surakarta, 06 September 2022

Disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Psmbimbing Skripsi



Ika Yoga, S.E., M.M.

NIP.19790406 2014031

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : RIZKY AINUN ROMADHONI
NIM : 18.52.11.231
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 06 Oktober 2022



Rizky Ainun Romadhoni

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : RIZKY AINUN ROMADHONI
NIM : 18.52.11.231
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul : "PENGARUH JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dengan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 06 Oktober 2022



Rizky Ainun Romadhoni

PENGESAHAN

**PENGARUH JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh:

RIZKY AINUN ROMADHONI
NIM. 18.52.11.231

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin tanggal 03 Oktober 2022 M / 7 Rabiul Awal 1444 H dan
dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

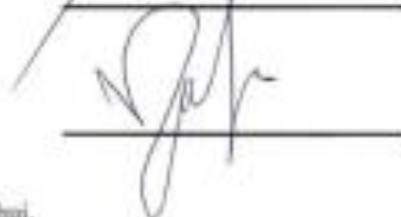
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Awan Kostrad Diharjo, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001



Penguji II
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002



Penguji III
Asep Maulana Rohimat, M.S.I.
NIP. 19870307 201903 1 008



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahenawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

Ika Yoga, S.E., M.M.

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Rizky Ainun Romadhoni

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Rizky Ainun Romadhoni NIM.185.211.231 yang berjudul :

“PENGARUH JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 06 September 2022

Dosen Pembimbing Skripsi



Ika Yoga,S.E., M.M.

NIP.19790406 201403 1 001

MOTTO

“Hidupmu Cerminan dari Shalatmu”

“Seperti apa kamu mampu memperbaiki Shalatmu”

“Seperti itulah kamu akan mampu memperbaiki Hidupmu”

“Jika kau sanggup menahan lebih karena belajar, kamu harus sanggup menahan derita karena kebodohan”

“Janganlah menjadi manusia yang instan yang ingin kemudahan saja, tapi jadilah manusia yang suksen melalui proses”

“Hidup bukanlah siapa yang kuat dan hebat

Namun, siapa yang mampu memecahkan permasalahan di

Hidupnya”

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupan”

PERSEMBAHAN

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran pada penulisan skripsi ini.
2. Orang tua tersayang Bapak Santoso dan Ibu Surati yang selalu melantunkan doa-doa untuk ku dan menjadi orang tua terhebat dan terbaik.
3. Adik-adikku dan kepada nenek serta kakeku yang senangtiasa memberikan semangat dan doa-doa atas semua keberhasilaku.
4. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan dengan sangat baik.
5. Almamater tercinta Universitas Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan sarana dan prasarana untuk kuliah dan berorganisasi.
6. Keluarga tercinta teman teman seperjuangan MBS E dan MBS F. Terimakasih atas segala kekompakan selama perkuliahan ini. Saya merasa bersyukur bisa mengenal kalian.
7. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan dukungan dan motivasi terutama Ina Dwi dan Listya yang telah membantu.
8. Sahabatku Ina Dwi, Ferandani, Savina yang telah menjadi teman seperjuangan selama dibangku kuliah.
9. Terimakasih untuk diriku sendiri yang telah menyelesaikan sejauh ini semua usaha dan kerja keras.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Starta 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Universitas Negeri Islam Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyubangkan pikiran, waktu tenaga, dan yang lainnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Negeri Islam Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam.
3. Khairul, S.H.I., M.S.I, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ika Yoga, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu, pengarahan, dan bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.

5. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Islam Raden Mas Said Surakta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Orang tua penulis, Bapak, Ibu, Adik yang selalu memberikan doa, dukungan, inspirasi, motivasi, kasih sayang, dan semangat yang tiada henti sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Teman-teman MBS 2018 yang telah memberikan pengalaman dan menjadi bagian dari cerita hidup penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Negeri Islam Raden Mas Said Surakarta.

Wassalamu,alaikum Wr.Wb

Surakarta, 06 September 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, somewhat abstract shape on the left and a series of vertical, wavy lines on the right, resembling a signature.

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of occupational safety and health insurance on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Pos Indonesia (Persero) Solo Post Office. This study uses a quantitative research method using a questionnaire as a data collection material which was analyzed using SPSS version 21. The sample of this study used 100 respondents.

The results of this study indicate that occupational safety and health have a positive effect on job satisfaction, occupational safety and health have a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, and occupational safety and health have a positive effect on employee performance through job satisfaction mediation.

The findings of this study provide a conceptual framework regarding the factors that influence employee performance. The conclusion of this study is that companies that implement K3 well and have an impact on employee satisfaction with this application, employees will provide the best performance they have to the maximum.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Employee Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 21. Sampel penelitian ini menggunakan 100 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. kesimpulan dari penelitian ini adalah perusahaan yang menerapkan K3 dengan baik dan memberikan dampak kepuasan kepada karyawan dengan penerapan tersebut maka para karyawan akan memberikan kinerja terbaik yang mereka punya secara maksimal.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah Penelitian.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawann	11
2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	17
2.2 Tinjauan Pustaka	19
2.3 Kerangka Berfikir.....	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
2.4.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja.....	24

2.4.2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.4.3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	25
2.4.4	Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara keselamatan kerja dan Kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.....	26
BAB III	METODE PENELITIAN.....	27
3.1	Tempat Penelitian dan Wilayah Penelitian.....	27
3.2	Jenis Penelitian	27
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	28
3.3.1	Populasi	28
3.3.2	Sampel.....	28
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.4	Data dan Sumber data.....	30
3.4.1	Data	30
3.4.2	Data Primer	30
3.4.3	Data Sekunder	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.1	Metode Angket (Kuesioner).....	30
3.5.2	Metode Kepustakaan	31
3.6	Variabel Penelitian	31
3.7	Definisi Operasional Varibel.....	31
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	35
1.	Uji Validitas	35
2.	Uji Reliabilitas	35
3.9	Teknik Analisis Data	36
3.9.1	Statistik Deskriptif	36
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	36
3.9.3	Uji Ketepatan Model	37
3.9.4	Analisis Regresi Linier.....	37
3.9.5	Uji t	38
3.9.6	Uji Sobel (Sobel Test).....	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN	41
4.1	Gambaran Umum Penelitian	41
4.2	Karakteristik Responden	41
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41

4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	42
4.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi	43
4.2.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.2.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
4.2.6	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Menikah.....	45
4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	46
4.3.1	Uji Validitas	46
4.3.2	Uji Reliabilitas	47
4.4	Uji Statistik Deskriptif.....	48
4.5	Uji Asumsi Klasik	56
4.5.1	Uji Normalitas	56
4.5.2	Uji Heteroskedastisita	59
4.5.3	Uji Multikolinearitas	60
4.6	Uji Ketetapan Model	62
4.6.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62
4.6.2	Uji Simultan (Uji F)	63
4.7	Analisis Regresi	66
4.8	Uji Hipotesis (Uji t).....	65
4.9	Uji Sobel.....	69
4.10	Analisis Data dan Pembahasan.....	70
4.10.1	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	71
4.10.2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.10.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.10.4	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.....	73
BAB V PENUTUP.....		75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Keterbatasan Penelitian	75
5.3	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN.....		83

DAFTAR TABEL

1.1 Ringkasan Research Gap.....	5
2.1 Ringkasan Jurnal Penelitian Terdahulu.....	20
3.1 Definisi Operasional.....	31
4.1 Jenis Kelamin.....	41
4.2 Umur.....	42
4.3 Divisi.....	43
4.4 Pendidikan.....	44
4.5 Lama Bekerja.....	44
4.6 Status Menikah.....	45
4.7 Hasil Uji Validitas.....	46
4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	48
4. 10 Hasil Uji Stataistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	51
4. 11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja.....	53
4.12 Hasil Normalitas Persamaan I.....	57
4.13 Hasil Normalitas Persamaan II.....	58
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I.....	59
4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II.....	60
4.16 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I.....	60
4.17 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II.....	61
4.18 Hasil Uji Determinasi Persamaan I.....	62
4.19 Hasil Uji Determinasi Persamaan II.....	62
4.20 Hasil Uji F Persamaan I.....	63
4.21 Hasil Uji F Persamaan II.....	64
4.22 Hasil Analisis Regresi Linier Persamaan I.....	65
4.23 Hasil Analisis Regresi Linier Persamaan II.....	66
4.24 Hasil Uji t Persamaan I.....	67
4.25 Hasil Uji t Persamaan II.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kecelakaan Kerja di Indonesia.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Persamaan I.....	57
Gambaar 4.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan II.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....	81
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	87
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian Kinerja Karyawan.....	90
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Kepuasan Kerja.....	93
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	96
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	98
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	99
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	101
Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	102
Lampiran 11 Hasil Uji F.....	106
Lampiran 12 Hasil Analisis Regresi Linier.....	107
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian.....	109
Lampiran 14 Struktuk Organisasi PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo..	110
Lampiran 15 Hasil Cek Plagiasi.....	111
Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja seorang karyawan adalah suatu aspek bersifat individual dikarenakan setiap pekerja memiliki tingkat kemampuan tersendiri saat menjalankan tugas. Untuk mengukur kinerja karyawan pihak manajemen harus melakukan pada setiap individu. Kinerja sendiri adalah perpaduan daripada usaha, kesempatan, dan kemampuan yang dimiliki dan bisa dilihat dari hasil kerja setiap karyawan (Ichsan & Nasution, 2020)

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang pekerja secara kuantitas dan kualitas saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan. Sebuah badan usaha perlu mempunyai karyawan berprestasi demi mencapai kinerja yang bagus (Parashakti & Putriawati, 2020).

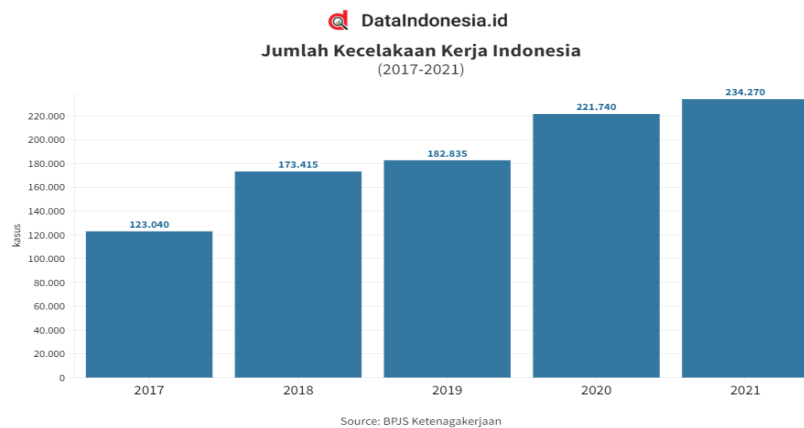
Suatu perusahaan akan berjalan sesuai dengan visi misi jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan optimal sedangkan jika kinerja yang dihasilkan karyawan tidak optimal maka akan memberikan dampak buruk juga karena walau bagaimanapun sumber daya manusia adalah salah satu aspek utama untuk menunjang kualitas perusahaan. Dasar tercapainya kinerja yang baik adalah keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia termasuk mencermati kebutuhan, keinginan, keamanan dan kesehatan para pekerja (Juwitasari, Musadieg, & Prasetya, 2014).

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang akan muncul apabila para pekerja merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang

mereka lakukan (Kibichii, Kiptum, & Chege, 2016). Karyawan yang merasa bahagia dalam menyelesaikan tugasnya maka akan berdampak pula pada kinerjanya. Kepuasan kerja adalah situasi yang relatif tidak sama halnya dengan keinginan perilaku maupun pemikiran objektif (Indrawati, Satrya, & Dewi, 2017). Kepuasan kerja bisa diukur dari hasil yang mana semakin tinggi kepuasan, maka kinerjanya akan meningkat. Perusahaan harus menyadari pentingnya memerihara kinerja dengan memberi perhatian lebih pada hal-hal yang memengaruhi kinerja.

Faktor yang dimaksud sendiri salah satunya adalah lingkungan kerja, karena faktor tersebut secara langsung maupun tidak langsung sangat memengaruhi kinerja. Penurunan semangat kerja dan kepuasan pada pekerja disebabkan faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga kinerjanya sendiri juga akan ikut terpengaruh. Kondisi didalam maupun diluar ruangan tempat kerja harus selalu diperhatikan pihak perusahaan karena dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja (Bhastary & Suwardi, 2018).

Terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak positif juga untuk perusahaan selain lingkungan kerja perusahaan juga harus memperhatikan faktor keamanan dan perlindungan sehingga karyawan merasa aman dan merasa keselamatanya terjamin (A, Hamid , & Mukzam , 2015). Pelayanan kesehatan dan keselamatan karyawan yang diberikan adalah cara yang dilakukan pihak perusahaan guna menciptakan suatu kondisi aman dan nyaman bagi karyawan ditempat kerja. Pelayanan tersebut dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan untuk mengantisipasi hal-hal tidak diharapkan seperti kecelakaan akibat bekerja.



Sumber Data Indonesia.id

Dilihat pada tabel diatas, tercatat 234.270 kasus kecelakaan kerja di tahun 2021. Menurut database Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) angka ini naik sekitar 5,65% dari tahun sebelumnya yang berjumlah 221.740 kasus. Di Indonesia sendiri sudah mencatat sejumlah 123.040 kasus kecelakaan sejak 5 tahun terakhir dan menurut BPJS Ketenagakerjaan mengatakan bahwa mayoritas kecelakaan akibat dari lokasi kerja. .

Jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan terus meningkat setiap tahun sehingga diperlukan usaha dari pihak perusahaan untuk menangani hal tersebut. Perusahaan melakukan salah satu upaya untuk mengantisipasi adanya kecelakaan kerja dengan penggunaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996, didefinisikan sebagai suatu sistem manajemen yang dilakukan oleh perusahaan guna mengendalikan resiko terkait segala aktivitas bekerja demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan aman.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) digunakan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Perusahaan melakukan sistem ini dengan mengadakan jaminan K3. Jaminan ini digunakan apabila karyawan dalam kondisi tertentu. Biasanya perusahaan dalam memberikan jaminan bekerja sama dengan pelayanan kesehatan atau rumah sakit. Keberadaan jaminan ini akan membuat pekerja merasa puas dan tenang, sehingga jika suatu hal yang tidak diinginkan terjadi karyawan memiliki jaminan. Hal tersebut merupakan upaya memaksimalkan potensi dengan tujuan memaksimalkan kinerja.

Perusahaan selain memberikan jaminan K3 juga harus memperhatikan hal-hal yang sekiranya bisa menimbulkan kecelakaan ditempat kerja misalnya penataan alat- alat berbahaya dan juga penyediaan alat pencegahan kecelakaan. Hal tersebut dilakukan agar pencegahan tentang faktor berbahaya ini dapat diantisipasi. Dengan adanya jaminan dan juga pencegahan perusahaan sudah memberikan dampak kepuasan kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Terdapat *reseach gap* pada penelitian terdahulu Mulyantoro (2018) mengemukakan adanya pengaruh positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja pegawai, dimana keselamatan dan kesehatan memiliki pengaruh atas kepuasan kerja secara positif, yang kemudian juga berpengaruh dengan kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian dimana beberapa diantaranya mengungkapkan nihilnya pengaruh signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja atas kinerja tenaga kerja.

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh Positif signifikan	(Mulyantoro, Haryono, & Fauziah, 2018) (Dumondor, 2017) (Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati, 2021) (Wibowo & Utomo, 2016)
	Tidak berpengaruh signifikan	(Damasa, Subagyo, & Widodo, 2022) (Gamal, Taneo, & Halim, 2018)

Sumber: Penulis, 2022

Beberapa penelitian sejalan dengan (Mulyantoro, Haryono, & Fauziah, 2018) diantaranya (Dumondor, 2017), (Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati, 2021), (Wibowo & Utomo, 2016) mengungkapkan secara empiris mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja atas kinerja pegawai. Peneliti menemukan adanya dampak positif signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja sehingga bisa dibidang jaminan yang telah diterapkan dengan baik akan mengoptimalkan kinerja pekerja di suatu perusahaan. Namun ada juga beberapa penelitian yang memiliki hasil bertentangan dengan penelitian tersebut.

Penelitian Gamal (2018) memberikan pernyataan bahwasanya kesehatan dan keselamatan kerja tidak memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja pekerja. Hal ini sejalan dengan studi oleh Damasa (2022) yang mengungkapkan pentingnya meningkatkan hubungan antara K3 dengan kinerja karyawan karena jika mereka tidak memiliki rasa puas dalam bekerja itu akan berdampak buruk walaupun K3 yang baik diterapkan didalam tempat kerja.

Berdasarkan hasil para peneliti terdahulu yang sudah meneliti diberbagai perusahaan maka saya tertarik untuk meneliti PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Solo terkait hubungan antara jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja staf dengan mengaji lebih dalam mengenai jaminan yang telah diterapkan didalam perusahaan apakah telah sesuai dengan standar manajemen yang berlaku. Terdapat juga perbedaan pendapat dari hasil riset yang sudah diterangkan diatas, disini peneliti tertantang untuk membuktikan memperkuat atau melemahkan penelitian sebelumnya. Fokus penelitian ini berjudul “Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

Pada penelitian ini, peneliti menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Aspek ini dipilih karena merupakan sasaran dalam mengelolah sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja bisa berpengaruh pada sikap serta perilaku mereka selama bekerja. Sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memecahkan pendapat antara kedua belah pihak yang menyatakan dalam hasil penelitian sebelumnya. Diharapkan dapat memberi solusi kepada badan usaha untuk dapat menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas ditemukan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Mengukur perusahaan dalam menjalankan aktivitas industrinya dalam mengimplementasikan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku.
2. Terdapat perbedaan pendapat terkait pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Pembahasan penelitian yang diangkat perlu dibatasi faktor-faktornya, dengan tujuan supaya studi ini bisa dilakukan dengan terpusat, mendalam dan sempurna. Oleh karenanya studi ini hanya menitik beratkan pada kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo.

1.4 Rumusan Masalah

Merujuk pada batasan masalah yang ditetapkan, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui relasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi merupakan tujuan dilakukan penelitian ini. Serta menjawab rumusan masalah dan pertanyaan penelitian diatas yaitu:

1. Menganalisis pengaruh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini mempunyai manfaat untuk mahasiswa, agar di kemudian hari dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya, khususnya dalam meninjau dan menganalisa hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja pekerja melalui kepuasan kerja.
 - b. Dapat digunakan sebagai sarana dalam memperkaya dan menjadi bahan rujukan untuk mengembangkan ilmu terutama pada bidang Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi penelitian selanjutnya, dapat digunakan untuk literatur mengenai variabel yang dapat menunjang kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan bisa memperkaya pengetahuan dan cara pandang dalam keilmuan manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan mampu menjadi sumber informasi sebagai bahan evaluasi serta pertimbangan dalam upaya mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam menyusun karya ilmiah ini pembahasan dibagi menjadi lima bagian yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan latar belakang dari masalah penelitian, identifikasinya, batasan, rumusan, tujuan dari penelitian, manfaat, dan sistematika penulisannya.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teori yang dipergunakan untuk menganalisa topik yang diangkat, meliputi kajian teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesisnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup metode penelitian seperti waktu dan lokasi, jenis penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas gambaran umum pada objek penelitian, hasil pengujian, analisa data beserta interpretasi untuk menjawab rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan yang didapatkan setelah menganalisis data, keterbatasan penelitian, kesimpulan dan saran.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Kajian teori pada penelitian diawali dengan memetakan hasil penelitian terdahulu yang relevan kemudian teori terkait masalah pada studi yang dilakukan. Kajian teori disebut juga landasan teori yang digunakan untuk menjelaskan masalah. Adapun teori yang dijadikan landasan antara lain :

2.1.1 Kinerja karyawan

Menurut Siagian (2020) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang memiliki arti kualitas maupun kuantitas kerja diperoleh karyawan pada periode tertentu atau mampu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan. Adapun menurut Yogatama (2020) kinerja ialah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan yang dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Ahmad (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan digunakan untuk tolak ukur bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dalam mencapai produktivitasnya. Hasil kerja merupakan hal yang dihasilkan karyawan selama bekerja dalam waktu tertentu dan merupakan penilaian karakteristik pribadi disebut kinerja (Wibowo, & Utomo, 2016).

Menurut Parashakti (2020) kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan selama bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak perusahaan. Mengukur keberhasilan kerja bisa dengan cara menilai dari segi kuantitas maupun kualitas pegawai dalam merampungkan tugasnya berdasarkan apa yang diberi oleh pihak perusahaan. Kinerja memerlukan pengukuran untuk menilai hasil kerja setiap

karyawan, hal ini dilakukan agar perusahaan mengetahui tingkatan kinerja karyawan.

Indikator yang digunakan antara lain (Suharyanto, Nugraha & Pemana, 2016) :

1. Kualitas kerja meliputi : kerapian, ketelitian.
2. Kuantitas yaitu berupa volume kerja yang dihitung melalui pengukuran kemampuan dengan pekerjaan.
3. Efisiensi waktu meliputi : tingkat aktivitas yang terselesaikan dalam waktu singkat.
4. Efektivitas berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya didalam perusahaan mencakup: tenaga, teknologi, uang maupun bahan baku yang digunakan untuk memaksimalkan hasil.
5. Kemandirian yaitu kemampuan dalam menjalankan fungsi tugas tanpa adanya bimbingan dan bantuan.
6. Komitmen kerja yaitu berupa tingkat karyawan dengan suatu instansi yang memiliki tanggung jawab sebagai karyawan terhadap karyawan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan memiliki berbagai tujuan. Tujuan yang dapat digunakan antara lain :

- a. Digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, umpan balik dan peningkatan motivasi.
- b. Identifikasi kebutuhan untuk pelatihan.
- c. Identifikasi kemampuan karyawan.
- d. Membebaskan karyawan mengetahui hal yang ingin diketahui.
- e. Fokus pada pengembangan karir.
- f. Peningkatan imbalan.

g. Memecahkan permasalahan di dalam pekerjaan.

Dengan adanya kinerja maka dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan. Manajemen perusahaan dengan adanya kinerja memungkinkan untuk mengelolah operasional badan usaha secara efisien dan efektif, sehingga bisa membantu pengambilan keputusan yang memiliki hubungan dengan pihak perusahaan atau organisasi. Kinerja dipergunakan sebagai tolak ukur bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah suatu usaha yang digunakan dalam rangka menjamin keutuhan jasmani dan rohani pada karyawan yang memiliki tujuan untuk memakmurkan dan mensejahterahkan manusia. Sedangkan menurut ilmu pengetahuan K3 adalah penerapan untuk mencegah kecelakaan kerja atau hal yang dapat menyebabkan penyakit akibat bekerja. Menurut Martis (2002) K3 merupakan jaminan adanya kondisi aman dan terhindar dari gangguan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja serta adanya pembinaan dan pelatihan guna mengantisipasi hal yang akan mungkin terjadi.

Definisi keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 ialah usaha yang diambil guna melindungi para tenaga kerja pada saat bekerja di suatu perusahaan, sehingga para tenaga kerja dalam keadaan sehat dan sumber produksinya bisa dimanfaatkan dengan efisien dan aman. Hal tersebut juga merupakan suatu program pemeliharaan yang terdapat pada suatu badan usaha. Program ini merupakan hal yang krusial bagi karyawan karena memiliki tujuan guna terciptanya sistem keselamatan dan kesehatan

kerja dengan adanya unsur manajemen, kondisi lingkungan dan tenaga kerja yang terintegrasi dalam rangka meminimalisir kecelakaan yang dilibatkan didalamnya (Wibowo & Utomo, 2016).

Pemerintah sendiri menjamin keselamatan para pekerja sesuai dengan penggunaan dasar hukum yang pertama yaitu Undang-Undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 berlaku mulai tanggal 6 Januari 1951, dan kedua dengan adanya Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan 1947 (PP. No. 2 1948) sebagai dasar hukum kecelakaan kerja.

Perusahaan memberlakukan keselamatan dan kesehatan kerja terkait landasan hukum penerapan program K3 yang menjadi sarana pokok dalam menjabarkan peraturan bagaimana program K3 ditetapkan. Menurut Elphiana (2017) menyatakan bahwa penerapan program K3 di Indonesia memiliki sumber hukum diantaranya:

1. UU No.1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja.
2. UU No.3 Tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. PP. No.17 Tahun 1993 mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Keputusan Presiden No.22 Tahun 1993 mengenai Penyakit Timbul Akibat Hubungan Kerja.
5. Peraturan Pendaftaran Kepersertaan, berbagai pembayaran seperti iuran, santunan, serta pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
6. UU No. 13 Tahun 2003 Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja..

2.1.2.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan media yang digunakan untuk menangkal adanya kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kecacatan pada bagian tubuh atau kematian. Perlindungan tenaga kerja merupakan segi penting dari hubungan antara keselamatan dan perlindungan tenaga kerja. Aspek dari lingkungan kerja yang menyebabkan terjadinya resiko keselamatan kerja akan berdampak terjadinya kebakaran, keseleo, tulang patah, gangguan pada mata dan telinga serta penyakit lainnya akibat kecelakaan kerja (A,Hamid, & Mukzam, 2015).

Keselamatan kerja dilaksanakan didalam suatu organisasi yang pelaksanaannya harus dilakukan secara bersama-sama baik pimpinan maupun karyawan sehingga dapat menghindari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja (Nasution, & Ichsan, 2020). Keselamatan kerja merupakan suatu perlindungan dan pencegahan dari hal-hal yang menyebabkan kecelakaan kerja serta adanya rasa aman yang di rasakan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghindari hal yang mengakibatkan cedera dalam bentuk fisik di lingkungan kerja

Secara umum keselamatan kerja tergantung dari jenis, bentuk dan lingkungan didalam perusahaan. Menurut Kemala (2017) keselamatan kerja memiliki unsur-unsur didalamnya antara lain :

- a. Terdapat keamanan dan kesehatan dalam bekerja.
- b. Timbulnya kesadaran dalam menjaga diri, sehingga timbul rasa aman.
- c. Bekerja secara teliti.
- d. Mencermati prosedur kerja sehingga adanya keamanan dan kesehatan didalam pekerjaan.

Menurut Kemala (2017) unsur keamanan sebagai penunjang keselamatan kerja yang bersifat nonmaterial antara lain :

- a. Buku panduan penggunaan alat.
- b. Adanya rambu-rambu bahaya.
- c. Adanya himbauan
- d. Tersedianya petugas keamanan.

Menurut siagian (2020) keselamatan kerja mempunyai jenis jenis yang di gunakan didalam perusahaan, antara lain :

1. Helm keamanan.
2. Sabuk dan tali pengaman.
3. Sepatu bot.
4. Sepatu perlindungan.
5. Masker dan penutup wajah.
6. Alat penutup telinga.
7. Kacamata pengaman.
8. Sarung tangan

2.1.2.2 Kesehatan Kerja

Khairani (2022) berpendapat kesehatan kerja secara umum ialah kondisi seseorang baik dari segi fisik, mental, dan stabilitas emosi. Kesehatan kerja juga diartikan kondisi seorang karyawan yang aman dari keterbatasan berupa fisik, mental emosi dan rasa sakit yang ditimbulkan oleh lingkungan tempat dimana ia bekerja (Mangkunegaran, 2013). Kesehatan kerja merupakan perbuatan yang

dilakukan guna menjaga kesehatan fisik, mental pekerja dari gangguan berbagai penyakit sehingga dalam melaksanakan kegiatan bekerja mereka tidak mengalami rasa sakit. Tujuan dari kesehatan kerja antara lain :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan pegawai baik secara mental, fisik, ataupun sosial.
- b. Mengantisipasi munculnya hal-hal yang mengancam kesehatan karyawan terkait keadaan lingkungan kerja.
- c. Melindungi karyawan dari hal-hal yang membahayakan kesehatan.
- d. Memelihara karyawan pada lingkungan kerja sebagaimana kondisi psikis dan fisiknya.

Menurut Kemala, (2017) usaha-usaha yang digunakan guna mengangkat status kesehatan kerja antara lain :

- a. Mengatur suhu, menjaga kondisi udara, menyediakan ruangan yang nyaman, memberikan penerangan yang cukup dan meminimalisir kebisingan.
- b. Melakukan pencegahan dan perawatan atas suatu penyakit.
- c. Menjaga ketertiban dan kebersihan lingkungan kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Indrawati, (2017) kepuasan kerja ialah perasaan yang relatif berbeda dari kemauan dan prinsip dari seseorang. Tingginya tingkat kepuasan dalam lingkungan kerja menandakan badan usaha telah dikelola dengan baik. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, dengan beberapa upaya yang dapat

dilakukan perusahaan. Kepuasan akan muncul apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan adanya sikap senang dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saaeed (2014) mengungkapkan bahwa karyawan akan merasa puas akan mempertahankan kinerjanya terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Arianti (2020) kepuasan kerja ialah suatu pendapat dan penilaian seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang memiliki tingkat nilai yang berbeda beda dari individu yang satu ke individu yang lain.

Mulyana (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja diartikan dimana sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerja antar sesama karyawan, memiliki imbalan dan berhubungan dengan faktor fisik maupun psikologi. Gamal (2018) menyatakan ada sejumlah aspek yang cukup memengaruhi kepuasan kerja pada pekerja diantaranya:

- a. Kompensasi yaitu penghargaan yang diterima oleh karyawan karena imbalan yang kurang menyebabkan pekerja merasa kurang puas atau tidak adil.
- b. Hubungan dengan atasan yaitu berupa bagaimana atasan mengawasi karyawannya dalam bekerja.
- c. Pekerjaan, yaitu berupa sifat pekerjaan karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan.
- d. Hubungan dengan rekan kerja yaitu berupa bagaimana interaksi yang dilakukan oleh karyawan satu dengan karyawan yang lain.
- e. Kondisi kerja berhubungan dengan keadaan tempat kerja yang rapi dan bersih sehingga akan memberikan dampak kepuasan bagi karyawan.

- f. Peluang mendapatkan status yaitu berupa karyawan yang ingin mengembangkan diri dalam perusahaan dan perusahaan memberikan peluang berupa promosi, sehingga hal tersebut merupakan alat yang menjadikan kepuasan dalam bekerja.
- g. Keamanan perusahaan yaitu berupa tidak ada rasa khawatir dan perasaan aman didalam perusahaan hal tersebut termasuk faktor didalam perusahaan.
- h. Fasilitas kerja berupa pemberian cuti, biaya rumah sakit, dana pensiun hal tersebut merupakan faktor untuk menimbulkan raasa puas pada karyawan.

Hal yang dapat menurunkan kepuasan kerja secara faktual menurut Mulyana (2020) antara lain :

- a. Faktor psikologi berupa kurangnya semangat melakukan pekerjaan.
- b. Faktor sosial berupa ikatan atau interaksi yang kurang baik antar pegawai dan munculnya kesenjangan antara atasan dan bawahan yang menimbulkan ketidakpuasan dalam diri pekerja.
- c. Faktor fisik berupa keadaan pekerja yang tidak puas terhadap jenis pekerjaan didalam pelaksanaanya, serta tempat kerja yang kurang nyaman.
- d. Faktor finansial terkait adanya promosi jabatan atau jaminan kesejahteraan contohnya dengan pemberian gaji dibawah UMR (Upah Minimum Regional).

2.2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka dapat ditemukan pada penelitian terdahulu yang relevan dan bisa dimanfaatkan sebagai dasar ataupun pegangan dalam menyusun studi

selanjutnya. Rangkuman daripada penelitian terdahulu yang relevan bisa ditinjau dari tabel 2.1 antara lain:

Tabel 2.1
Ringkasan Jurnal Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama/Tahun/Metode	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Heri Mulyantoro, Siswoyo Haryono, Fauziyah ➤ 2018 ➤ Metode Kuantitatif dengan kuesioner 	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Variabel Mediasi: Komitmen Organisasi	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Mulyantoro, Haryono, & Fauziyah, 2018).
2	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elphiana Yuliansyah, Diah, Kosasih Zen. ➤ 2017 ➤ Metode kuantitatif dengan kuesioner, wawancara, dokumentasi 	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Bebas: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Elphiana E.G, M. Diah, & Zen, 2017).
3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rosalia Viva dan Novianni Dumondor ➤ 2017 ➤ Metode kuantitatif ➤ Analisis regresi Linier berganda 	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fasilitas Kantor	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan fasilitas kantor juga berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial (Dumondor, 2017).

4	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arjuna Lintang Sarmuji, Dwi Nita Aryani ➤ 2019 ➤ Metode yang digunakan dengan path analysis 	<p>Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Bebas: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja</p> <p>Mediasi: Kepuasan Kerja</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja . (Sarmuji & Aryani, 2019).</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nadira Laraswati Gamal, Ma Chung Stefanus Yufra, Teneo Lidia Halim ➤ 2018 ➤ Metode kuantitatif melalui kuesioner 	<p>Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Bebas: Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja</p> <p>Mediasi: Kepuasan Kerja</p>	<p>Riset ini mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja begitupun lingkungannya tidak secara langsung berpengaruh atas kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja dapat menjadi perantara antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>
6	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Endro Wibowo,Hardi Utomo ➤ 2016 ➤ Metode kuantitatif dengan kuesioner 	<p>Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Bebas: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja</p> <p>Variabel Intervening: Kepuasan Kerja</p>	<p>Pada riset ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja pegawai sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja artinya kepuasan kerja tidak dapat memediasi</p>

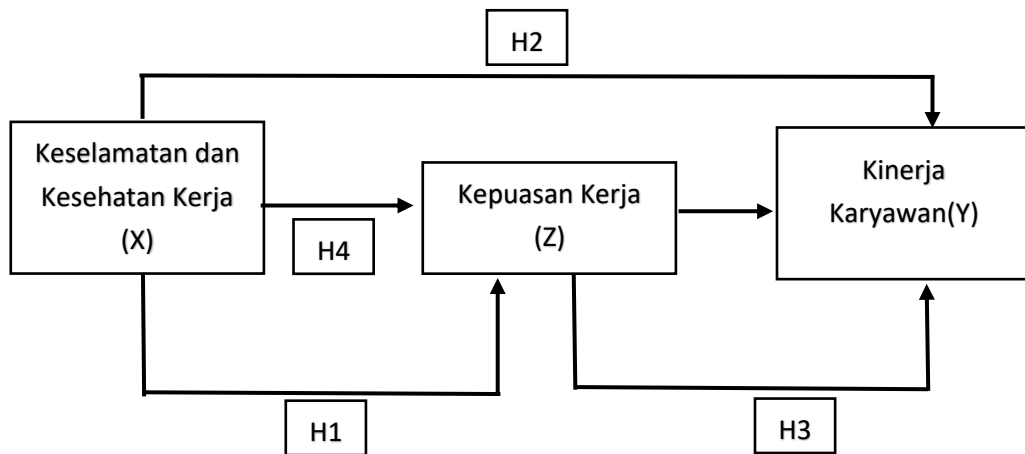
			(Gamal, Taneo, & Halim, 2018).
7	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iftikhar Ahmad, Abdul Sattar, Allah Nawaz ➤ 2017 ➤ Metode kualitatif 	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan. Variabel Bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja.	Pada riset ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan penting untuk mempererat hubungan antara K3 dan kinerja pegawai sehingga jika mereka tidak puas dengan apa yang disediakan oleh perusahaan maka akan berdampak buruk pada kinerjanya meskipun pada perusahaan sudah menerapkan K3 yang baik (Ahmad, Sattar, & Nawaz, 2016).
8	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Novi Dwi Utami ➤ 2017 ➤ Metode Kuantitatif ➤ Teknik analisis data: Partial Least Square (PLS) 	Variabel terikat: Kinerja Karyawan Variabel bebas: Pengaruh Keselamatan kerja Variable mediasi : Lingkungan Kerja	Penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan atas kinerja pegawai dan lingkungan kerja, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan tidak ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja (Utami, 2017).

2.3 Kerangka Berfikir

Bersumber pada studi yang dilakukan sebelumnya dan kajian teori yang telah di kemukakan diatas, sehingga disimpulkan model kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagaimana tujuan awalnya yaitu mencari tahu pengaruh

antara variabel independen (X) yakni keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan melalui variabel mediasi (Z) yaitu kepuasan kerja. Kerangka berfikir pada studi ini diperlihatkan oleh gambar 2.1 :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban atau dugaan sementara dari topik yang diangkat dalam penelitian. Hipotesis dapat disusun berdasarkan pemikiran teoritis atau literatur yang penting (Sugiyono, 2018).

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

Tingginya nilai kepuasan kerja yang dimiliki oleh pekerja menandakan keberhasilan sebuah badan usaha dalam mengelolanya dimana organisasi dikelola dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja demi menghasilkan kepuasan

pada pekerja. Hal ini juga yang menjadi jaminan terbentuknya lingkungan yang aman dari kecelakaan kerja (Mathis & Jackson, 2002).

Kajian dengan topik serupa telah banyak dibahas pada penelitian terdahulu dengan berbagai hasil dapat disimpulkan, seperti pada penelitian Mulyantoro (2018) yang mengungkapkan bahwasanya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari kajian terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwasanya hal ini tidak hanya menciptakan rasa aman untuk para pekerja namun juga rasa puas. Adanya regulasi ini juga mendorong badan usaha untuk berinvestasi dalam bentuk sumber daya manusia tidak dalam bentuk keamanan fisik tetapi juga kepuasan karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka pada kajian ini menentukan hipotesis pertama yakni:

H1: Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif atas kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Keamanan fisik dan kesehatan karyawan apabila ditingkatkan maka akan berefek pula pada kinerja karyawan disuatu badan usaha (Dumondor, 2017). Penerapan jaminan K3 adalah sebuah cara yang dapat dimanfaatkan untuk perlindungan fisik dan kesehatan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Hasil penelitian Hernilawati (2021) menyatakan K3 memberikan pengaruh atas terhadap kinerja pekerja yang signifikan dan positif, artinya dengan penerapan K3

yang sesuai maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik juga. Sesuai dengan pendapat Wibowo (2016) dengan pendapat bahwa adanya penerapan K3 untuk perlindungan secara fisik dan kesehatan agar bekerja secara optimal. Maka hipotesis kedua ditetapkan sebagai berikut :

H2 : Keselamatan dan Kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jadi jika tingkat keselamatan dan Kesehatan kerja meningkat maka meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, dengan beberapa upaya. Karyawan yang melakukan pekerjaan secara senang sehingga akan muncul rasa puas. Sehingga jika karyawan merasa puas akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Saeed, Waseem, Sikander, & Rizwan, 2014).

Studi terkait kepuasan kerja ini telah banyak disusun dan dijelaskan dalam berbagai teori seperti pada penelitian Wibowo (2016) yang membuktikan bahwasanya kepuasan kerja memberi pengaruh positif berikut signifikan atas kinerja karyawan. Hal ini bermakna kepuasan kerja seorang pekerja akan memberikan dampak pula pada kinerja yang dihasilkannya. Berdasarkan pandangan tersebut, maka hipotesis ketiga ditentukan yakni:

H3: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jadi jika tingkat kepuasan meningkat maka akan meningkat juga kinerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara keselamatan kerja dan Kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memegang peranan penting untuk memperkuat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya kinerja karyawan maka penerapan layanan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan akan memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan.

Kajian terdahulu Wibowo (2016) mengungkapkan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan studi Ahmad (2016) yang mengungkapkan bahwasanya kepuasan dapat memediasi dengan memperkuat hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan

H4 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan untuk memediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian dan Wilayah Penelitian

Penelitian dilangsungkan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo yang beralamat Jalan Jendral Sudirman, No 8 Kampung Baru, Pasar Kliwon, Surakarta, Jawa Tengah. Waktu penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti selama 2 bulan dimulai sejak perencanaan penelitian.

3.2 Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) mengukur populasi atau sampel dari suatu wilayah dapat menggunakan penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan pada riset ini dengan memanfaatkan angket/kuesioner. Proses menemukan hal yang baru dengan menganalisis data berupa angka sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang akan menjadikan pengetahuan baru tentang suatu yang diteliti.

Data yang digunakan penelitian berbentuk angka numerik dan menggunakan analisis analisis regresi dan uji sobel. Berdasarkan tingkat klasifikasinya metode kuantitatif tergolong dalam penelitian hubungan (asosiatif) yaitu survey khusus yang mengkaji hubungan atau sebab akibat antara keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan selaku variabel Y melalui variabel Z yaitu kepuasan kerja.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi diartikan semua bagian ingin diteliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Populasi juga diartikan wilayah yang luas berisi topik atau tujuan yang memiliki mutu dan ciri tertentu yang diterapkan dan diteliti kemudian dicari kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Studi ini memiliki populasi seluruh pekerja PT.Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo sejumlah 180.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah bagian dari analisis data, sehingga sampel secara kuantitatif menghasilkan *statistic sampel (sampel statistic)* yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Pengambilan sampel dilakukan karena peneliti tidak akan melakukan ke seluruh populasi.

Sampel ditentukan dengan menggunakan sampel minimum yang disyaratkan dengan Analisa dan menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji sampel yang sudah didapat. Jumlah sampel yang baik biasanya lebih dari 30 responden atau kurang dari 500 responden (Ferdinand, 2014). Adapun untuk penelitian ini sendiri dibutuhkan sampel dari 100 responden atau pekerja yang bekerja di PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian pada studi manajemen biasanya menggunakan pendekatan *probability sampling* (Ferdinand, 2014). Penelitian ini yang memanfaatkan teknik pengambilan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yang

mana tiap elemen dari suatu populasi memiliki probabilitas sama untuk terpilih menjadi anggota sampel dalam penelitian (Ferdinand, 2014).

Pengambilan sampel pada penelitian ini berdasarkan teori kebutuhan minimal. Dengan menggunakan rumus solvin kita dapat menentukan jumlah sampel yang akan dimasukkan kedalam penelitian sebagai berikut :

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

Diketahui :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = Batas toleransi (error tolerance)

Setelah didapat rumus kita dapat memasukan angka sesuai dengan rumus tersebut sehingga akan diperoleh sampel yang diinginkan dengan menggunakan batas toleransi sebesar 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,10)^2}$$

n = 64

Perhitungan sampel dengan rumus solvin didapatkan sampel sebesar 64 orang karena untuk menghindari data yang rusak maka dipilih 100 responden.

3.4 Data dan Sumber data

3.4.1 Data

Studi ini menggunakan data kuantitatif berbentuk angka dan kualitatif yang terdiri dari kata, kalimat serta skema dan bentuk gambar.

3.4.2 Data Primer

Studi ini menggunakan data bertipe primer yang berarti data dihasilkan dari jawaban responden secara langsung (Sugiyono, 2019). Responden yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dari PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Solo).

3.4.3 Data Sekunder

Data sekunder ialah yang didapatkan dari sumber utama melalui perantara misalnya orang lain atau disebut secara tidak langsung (Sugiyono, 2019). Penelitian ini memperoleh data sekunder dari informasi yang valid seperti jurnal, penelitian yang relevan serta dari internet dan berbagai macam artikel terkait penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam mengumpulkan data pada riset ini dengan instrumen berupa kuesioner. Penyebaran kuesioner diberikan secara langsung kepada responden sehingga responden secara langsung dapat menjawab sesuai dengan yang mereka lakukan dan alami. Kuesioner disebarikan secara offline kepada responden karena apabila responden tidak memahami maksud dari pertanyaan yang diberikan pada lembar kuesioner maka peneliti dapat menjelaskan secara detail.

3.5.1 Metode Angket (Kuesioner)

Studi ini memanfaatkan metode angket atau biasa disebut kuesioner yang mana berisi tentang daftar pertanyaan disusun dengan terstruktur untuk kemudian

dijawab oleh responden (Ferdinand, 2014). Angket atau kuesioner ini berisi tentang petunjuk pengisian, bagian identitas dan berupa daftar pertanyaan yang akan di isi responden kemudian di kembalikan kepada peneliti.

3.5.2 Metode Kepustakaan

Pada riset ini peneliti menggunakan metode kepustakaan yang digunakan untuk memperoleh data yang terdahulu secara relevan (Bungin, 2011). Riset ini memperoleh data kepustakaan melalui jurnal, dan data online.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel merupakan variasi tertentu yang berbentuk, memiliki kualitas dan kuantitas serta memiliki mutu untuk penelitian. (Bungin, 2011). Variabel adalah pembeda nilai dan pengubah nilai. Terdapat tiga variabel dalam studi ini yakni yang pertama variabel independent kedua variabel dependen dan yang ketiga variabel mediasi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi terkait variabel dalam penelitian yang dirumuskan berdasarkan pada karakteristik atau indikator variabel disebut definisi operasional variabel. Adapun untuk penelitian ini sendiri antara lain:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	K3 didefinisikan sebagai jaminan keadaan fisik, mental social, spiritual yang lengkap serta kesejahteraan ekonomi para pegawai supaya dapat	Indikator dari K3 antara lain dijelaskan sebagai berikut : Keselamatan kerja: Pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari :

		<p>terjauhkan dari penyakit dan cedera akibat berbagai jenis bahaya dalam bekerja (Ahmad, Sattar, & Nawaz, 2016).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tata letak benda dan penempatan alat dengan pemberian tanda dan batas untuk peringatan. • Adanya penyediaan perlengkapan sebagai pencegahan dari kecelakaan kerja contohnya alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, alat P3K tabung oksigen. <p>Kedua lingkungan Sosial Psikologi yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan keselamatan kerja secara psikologi bisa ditinjau dari peraturan perusahaan terkait jaminan pekerja mencakup: <ul style="list-style-type: none"> • Ketentuan terkait regulasi perusahaan dan pekerjaan hendaklah diberlakukan dengan adil teruntuk seluruh pekerja tanpa adanya perbedaan. • Pengurusan dan pemeliharaan asuransi pekerja, yang mana dengan adanya asuransi sudah pasti memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja (A, Hamid , & Mukzam , 2015). <p>Kesehatan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan lingkungan secara medis. <ul style="list-style-type: none"> - kebersihan lingkungan kerja, - suhu dan sirkulasi udara, - pengelolaan sampah. 2. Sarana kesehatan pekerja, yaitu usaha perusahaan untuk meningkatkan Kesehatan dari para pekerjanya.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>- Penyediaan kamar mandi berikut air bersihnya.</p> <p>3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja (A, Hamid , & Mukzam , 2015).</p>
2	Kinerja Karyawan	<p>Suatu proses pencapaian prestasi yang dilakukan seseorang mencakup hak dan kekuasaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan disebut kinerja (Wibowo & Utomo, 2016).</p>	<p>1. Kualitas kerja, berhubungan dengan kerapian, ketelitian yang berkaitan dengan hasil kerja. Pengukuran dilakukan melalui kualifikasi untuk menentukan sejauh mana karyawan dalam menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab atas kewajiban.</p> <p>2. Kuantitas, merupakan suatu volume kerja yang dihitung melalui mengukur kemampuan sesuai dengan pekerjaannya. Mulai dari tingkat kecepatan kerja sampai dengan kecekatan menyelesaikan banyaknya pekerjaan sehingga mencapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.</p> <p>3. ketetapan waktu, merupakan suatu tingkat aktivitas yang terselesaikan dengan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.</p> <p>4. Efektifitas, yaitu tingkat menggunakan sumber daya perusahaan secara maksimal seperti bahan bak, tenaga kerja, uang dan teknologi.</p> <p>5. Kemandirian, yaitu dimana karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan tanpa adanya bantuan dari yang lain.</p> <p>6. Komitmen kerja, merupakan hal yang dilakukan karyawan apabila</p>

			ia ingin menjadi anggota didalam perusahaan dan mempertahankanya (Suharyanto, Nugraha, & Permana, 2016).
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja ialah suatu gambaran perasaan senang seseorang terhadap sikap setelah melakukan suatu pekerjaan (Amalini , Al Musadieq , & Afrianty , 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi, yaitu penghargaan yang didapatkan oleh pegawai merupakan faktor penting yang menunjang kepuasan kerja. Pemberian gaji yang sedikit membuat karyawan tidak puas. 2. Hubungan dengan atasan , karyawan sangat memperhatikan perilaku atasan dalam mengawasi. Pengawasan tersebut diberlakukan dengan memerhatikan dan mendukung kepentingan karyawan akan memiliki dampak pada kepuasan karyawan. 3. Pekerjaan sendiri yaitu sifat pekerjaan yang dihadapi karyawan dalam perusahaan. 4. Hubungan dengan rekan kerja yaitu interaksi antar karyawan. 5. Kondisi kerja, yaitu keadaan yang dirasakan para karyawan. 6. keamanan kerja, rasa keamanan diperoleh oleh karyawan dari kehadiran dari situasi kerja yang kondusif tanpa rasa takut akan hal yang tidak pasti. 7. Fasilitas Kerja, diberikanya cuti, dana pension.

Sumber, Penulis 2022

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Dalam studi ini memanfaatkan skala Likert, suatu ukuran yang dipakai guna menguji pandangan, sikap, dan pemikiran seseorang akan suatu penelitian. Data yang dihasilkan suatu instrument tepat oleh karena itu perlu adanya pengujian instrument untuk mengetahui akurat tidaknya instrumen maka di uji dengan validitas dan reliabilitas. Skor yang diberikan untuk menjawab item pertanyaan antara lain:

1. Sangat Tidak setuju (STS) (Skor 1)
2. Tidak Setuju (TS) (Skor 2)
3. Netral (N) (Skor 3)
4. Setuju (S) (Skor 4)
5. Sangat Setuju (SS) (Skor 5)

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji kemampuan kuesioner yang dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Apabila dikatakan valid, instrument tersebut dapat digunakan sehingga akan memperoleh hasil penelitian berupa pengamatan yang mempunyai standar tertentu dan valid (Sugiyono,2016). Uji ini dilaksanakan dengan melakukan perbandingan r hitung dengan r tabel untuk tingkat peluang/ $(df) = n-2$, dimana n yaitu sampel. Dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimanfaatkan di riset ini adalah dengan menerapkan rumus koefisien *cronbach'Alpa* (α). Variabel dikategorikan reliabel apabila *cronbach'Alpa* (α) lebih $>0,70$ yang di uji menggunakan aplikasi SPSS. Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2018) adalah uji yang bisa dipakai untuk instrument kuesioner sebagai

indikator dari variabel. Kuesioner dikategorikan reliable jika jawaban sang responden dapat stabil atau konsisten sepanjang waktu.

3.9 Teknik Analisis Data

Menganalisis suatu data akan memberikan makna atau arti yang digunakan untuk memecahkan masalah didalam penelitian yang dilakukan. Hal tersebut dapat menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

Uji yang dilakukan pada penelitian ini dengan menganalisis data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS setelah itu data di analisis. Pengujian ini dilakukan menggunakan 3 variabel yakni keselamatan dan kesehatan kerja (variabel independent), kinerja karyawan (variabel dependen), dan kepuasan kerja (variabel mediasi).

3.9.1 Statistik Deskriptif

Analisi deskriptif ialah statistik yang dipakai dalam melakukan analisis data dengan menjabarkan atau memproyeksikan data yang didapat secara natural atau apa adanya tanpa dibuat kesimpulan secara umum atau generalisasi. Hasil dari analisisnya hanya berupa data dasar berbentuk deskripsi tanpa mengulik atau menjabarkan hubungan, melakukan uji hipotesis, menyusun ramalan atau menarik kesimpulan (Neliwati , 2018).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji berikutnya dilaksanakan guna mendeteksi penyimpangan dari data yang sudah diperoleh. Uji ini digunakan untuk meneliti kelayakan analisis regresi linier

berganda (Ghozali, 2018) untuk menjamin persamaan garis regresi yang didapat agar bersifat langsung dan bisa digunakan untuk mengamati angka.

1. Uji Normalitas

Uji ini ditujukan guna mensurvei kenormalan penyebaran data pada variabel (Ghozali, 2018). Uji normalitas yang digunakan pada studi ini ialah uji P-Plot dengan melakukan analisis grafik dan Kolmogorov-smirnov dengan melihat nilai sig dimana jika nilai sig. $>0,05$ maka data membuktikan normal begitupun sebaliknya.

2. Uji heteroskedastisitas

Tahapan ini ditujukan guna mendeteksi ketidakseimbangan bagian dari beberapa hasil observasi dalam model regresi dapat dengan heteroskedastisitas. Model regresi dikategorikan baik berarti bersifat homoskedastisitas tanpa adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas dengan menggunakan patokan tingkat signifikansi $> 5\%$.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini ditujukan untuk meneliti model regresi khususnya hubungan antar variabel dependen (Ghozali, 2018). Multikolinearitas dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF (*Variance inflation factor*) saat dilakukan pengujian. Jika nilai tolerance $> 0,1$ atau setara dengan nilai VIF < 10 menandakan tidak adanya multikolinearitas

3.9.3 Uji Ketepatan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Fungsi dari uji ini adalah menilai ketepatan dan kesesuaian model dengan memanfaatkan uji F (Simultan) dan pengujian nilai koefisien determinasi (Uji Adjusted) R^2 (Ghozali, 2018).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F berfungsi guna mengidentifikasi nilai signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen, dengan kata lain hasil uji F menyatakan bahwasanya variabel dependen secara bersamaan dan signifikan dipengaruhi variabel independent (Ghozali, 2018). Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima H_a ditolak begitupun sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan F tabel ditentukan apabila F hitung $> F$ tabel artinya H_0 ditolak dan H_a hitung diterima sedangkan jika F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima.

3.9.4 Analisis Regresi Linier

Studi ini memanfaatkan metode regresi linier berganda yang dipakai untuk memperkirakan nilai variabel terikat dengan memperhitungkan nilai variabel bebasnya. Analisis regresi sendiri didefinisikan sebagai uji dipakai untuk mengukur pengaruh antar variabel independent dengan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Model regresi yang digunakan yang pertama yaitu :

$$Z = a_1 + bX + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Z = kepuasan kerja

a_1 = Konstanta

X = keselamatan dan kesehatan kerja

b = Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja

ε_1 = error

Uji yang dipakai untuk variabel mediasi dengan metode analisis jalur ialah:

$$Y = a_2 + bX + bZ + \varepsilon_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a_2 = Konstanta

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

b = Koefisien regresi

ε_2 = Variabel pengganggu

3.9.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dimanfaatkan dalam studi ini untuk mengukur apakah hipotesis yang diajukan bisa diterima atau tidak. Berdasarkan Ghazali (2018) uji ini dimanfaatkan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05 berarti hipotesis dikatakan diterima sebaliknya apabila nilai signifikansi $> \alpha$ 0,05 berarti hipotesis ditolak. Uji t dilihat dari t hitung $>$ nilai t tabel, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya variabel bebas berpengaruh atas variabel terikat. Uji t dilihat dari tabel hasil koefisien.

3.9.6 Uji Sobel (Sobel Test)

Penelitian ini menggunakan uji sobel atau disebut sobel tes untuk memeriksa hipotesis mediasi dan pengaruh tidak langsung antara variabel X dan Y menggunakan Z. Perhitungan uji ini dengan menggunakan rumus antara lain :

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2 + sb^2}$$

Keterangan:

Sab = nilai standar error

b = variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa = standar error untuk a

a = jalur independen (X) dengan variabel (Z)

sb = standar eror untuk b

Adapun untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya dilakukanlah perhiungan untuk nilai t dari koefisien ab dengan uji signifikasi menggunakan rumus :

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

Jika hasil ditemukan t hitung > t tabel berarti variabel mediasi atau yang disebut Z dapat menengahi hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y).

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo merupakan sebuah badan usaha bergerak dalam bidang layanan berlokasi Jalan Jendral Sudirman, No 8 Kampung Baru, Pasar Kliwon, Surakarta, Jawa Tengah. Populasi dalam riset ini ialah para pekerja di PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo. Pengumpulan data pada penelitian ini diselesaikan dalam dua bulan (Juli-Agustus) dengan sampel pada penelitian ini sejumlah 100 responden dari jumlah karyawan sebanyak 180 orang. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 20 pertanyaan.

4.2 Karakteristik Responden

Analisa karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui keanekaragaman responden didalam penelitian. Pada riset ini karakteristik responden terdiri 6 macam yaitu jenis kelamin, umur, divisi, pendidikan terakhir, lama bekerja, status menikah. Berikut dijelaskan beberapa karakteristik responden sebagai berikut :

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin mencatat perbandingan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	80	80%
Perempuan	20	20%

Total	100	100%
-------	-----	------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dilihat tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden pria sebanyak 80 orang dan perempuan berjumlah 20 orang. Jumlah tersebut dapat dijadikan presentase maka responden laki-laki sebanyak 80% dan perempuan sebanyak 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa frekuensi jumlah laki-laki lebih unggul dari perempuan.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Data responden berdasarkan usia mencatat perbandingan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Kategori Berdasarkan Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase
21-30 Tahun	69	69%
31-40 Tahun	21	21%
41-50 Tahun	10	10%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah , 2022

Dilihat tabel 4.2 bisa diketahui bahwasanya penelitian ini memiliki jumlah responden yang didominasi umur 21-30 Tahun dan responden paling sedikit berumur 41-50 Tahun. Dapat dijelaskan umur yang didapatkan pada saat menyebar kuesioner antara lain umur 21-30 Tahun berjumlah 69 atau dijadikan persen 69% sedangkan jumlah umur 31-40 Tahun adalah 21 responden atau dalam persen 21% dan jumlah umur responden 41-50 Tahun sebanyak 10 responden atau 10%.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi

Menurut hasil perhitungan kuesioner didapatkanlah data mengenai divisi sebagaimana tabel dibawah :

Tabel 4.3
Kategori Berdasarkan Divisi Responden

Divisi	Jumlah	Presentase
Antaran	36	36%
Pelayanan	17	17%
Distribusi	16	16%
Puri Internasional	10	10%
Bisnis	9	9%
Operasional	7	7%
Marketing	5	5%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Menurut data tersebut diketahui responden pada divisi antaran berjumlah 36 responden atau 36%, responden pada divisi pelayanan berjumlah 17 orang atau 17%, responden pada divisi distribusi berjumlah 16 orang atau 16%, responden puri internasional berjumlah 10 orang atau 10%, responden pada divisi bisnis berjumlah 9 orang atau 9%, responden pada operasional berjumlah 7 atau 7% sedangkan responden pada divisi marketing berjumlah 5 orang atau 5%. Sehingga ditarik kesimpulan

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Menurut hasil kalkulasi kuesioner didapatkanlah data antara lain di sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Kategori Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	39	39%
D3/S1	61	61%
Total	100	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Responden pada studi ini ialah para pekerja PT. Pos Indonesia Cabang Solo yang memiliki latar belakang Pendidikan terakhir yang beraneka ragam ketika melamar kerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan tabel 4.4, terdapat jenjang Pendidikan responden mulai dari SMK/SMA, D3 (Diploma 3), S1 (Sarjana). Sehingga bisa ditarik kesimpulan hahwasanya mayoritas pekerja PT.Pos Indonesia Cabang Solo paling banyak merupakan lulusan D3/S1 sejumlah 61 responden atau 61%.

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Perhitungan kuesioner pada penelitian ini memberikan hasil yang disajikan pada tabel 4.5 antara lain:

Tabel 4.5
Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
5 Tahun kebawah	54	54%

5-10 Tahun	36	36%
10 Tahun ke atas	10	10%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2022

Data pada tabel 4.5 menunjukkan bahwasanya dari jumlah responden yang diperoleh 100, mayoritas diantaranya telah memiliki durasi kerja 5 Tahun kebawah atau sekitar 1-5 Tahun sebanyak 54% atau 54 orang. Presentase tertinggi kedua yaitu 36% atau setara 36 orang dengan masa kerja 5-10 Tahun. Di urutan selanjutnya masa kerja 10 Tahun keatas tergolong rendah karena presentase yang didapatkan 10% atau setara 10 orang.

4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Menikah

Menurut hasil analisa kuesioner, didapatkanlah data terkait status pernikahan reponden di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Status Menikah

Status	Jumlah	Presentase
Menikah	65	65%
Belum Menikah	35	35%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Menurut tabel diatas diketahui bahwasanya responden yang berstatus sudah menikah sejumlah 65 pegawai atau 65% sedangkan responden yang belum menikah 35 orang atau 35% responden.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji tentang kemampuan kuesioner yang bisa dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Apabila dinyatakan tidak valid, instrument tersebut tidak dapat digunakan, sebaliknya jika dinyatakan valid maka dapat digunakan. Sehingga akan memperoleh hasil penelitian yang mempunyai standar dan kevalitan (Sugiyono, 2019).

Pertanyaan yang dikategorikan sebagai valid memiliki r hitung $>$ r tabel. Apabila tidak valid pertanyaan maka dapat dihapus daftar pertanyaan dari kuesioner tersebut (Astuti,2019). Untuk mengukur r tabel pada studi ini yang memanfaatkan 100 responden maka bisa menghasilkan nilai df ($n-2$) adalah 98, dengan menggunakan nilai sig sebesar 0,05 melalui uji satu arah sehingga akan memperoleh hasil r tabel senilai 0,165. Berikut dijelaskan uji validitas dengan variabel yang digunakan keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil uji antara lain:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	K.1	0,407	0,165	Valid
	K.2	0,379	0,165	Valid
	K.3	0,342	0,165	Valid
	K.4	0,365	0,165	Valid

	K.5	0,446	0,165	Valid
	K.6	0,375	0,165	Valid
	K.7	0,510	0,165	Valid
Kinerja Karyawan	KI.1	0,434	0,165	Valid
	KI.2	0,358	0,165	Valid
	KI.3	0,378	0,165	Valid
	KI.4	0,591	0,165	Valid
	KI.5	0,489	0,165	Valid
	KI.6	0,387	0,165	Valid
Kepuasan Kerja	KP.1	0,388	0,165	Valid
	KP.2	0,419	0,165	Valid
	KP.3	0,513	0,165	Valid
	KP.4	0,311	0,165	Valid
	KP.5	0,468	0,165	Valid
	KP.6	0,380	0,165	Valid
	KP.7	0,369	0,165	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Dilihat tabel diatas menunjukkan keseluruhan pertanyaan atau pernyataan yang diperoleh dari kuesioner dan diuji dengan hasil yang valid karena semuanya bernilai lebih besar dari r tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan mengukur kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel dan pada studi ini sendiri menerapkan SPSS 21 for windows. Tanggapan dari pertanyaan tersebut dikatakan reliabel jika responden menjawab secara konsisten atau stabil (Ghozali, 2018). Dikatakan reliable jika *Cronbach alpha* > 0,7.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliable	Keterangan
1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,141	0,70	Reliable
2.	Kinerja Karyawan	0,175	0,70	Reliable

3.	Kepuasan Kerja	0,187	0,70	Reliable
----	----------------	-------	------	----------

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Setelah melakukan pengujian maka ditemukan hasil pada tabel 4.8 yang menunjukkan seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dikatakan konsisten atau reliabel. Hal tersebut memenuhi ketentuan bahwa nilai dari Cronbach alfa > 0.07. indikator yang digunakan pada ketiga variabel juga dapat dipercaya sebagai alat ukur.

4.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik untuk alat analisis suatu data dengan cara mengumpulkan data kemudian dideskripsikan. Analisis ini digunakan untuk menganalisis jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang disebarakan peneliti. Hasil analisis statistik disajikan dalam tabel 4.9, 4.10 dan 4.11 dari ketiga variabel yang diteliti (Neliwati , 2018).

4.4.1 Statistik Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1.	Menurut saya, tata letak penempatan peralatan kerja sudah sesuai standar keselamatan kerja	0%	0%	2%	60%	38%	100%	4,36
2.	Menurut saya, peralatan perlindungan diri	0%	0%	3%	52%	45%	100%	4,42

	seperti, perlindungan kepala, sepatu pengaman, sarung tangan sudah berfungsi sesuai tujuannya							
3	Menurut saya fasilitas keamanan, misalnya pintu darurat, alat pemadam kebakaran sudah terpenuhi dengan baik	0%	0%	0%	72%	28%	100%	4,28
4	Menurut saya, perusahaan sudah memberikan asuransi Kesehatan atau jaminan Kesehatan kepada tenaga kerjanya	0%	0%	1%	72%	28%	100%	4,29
5	Menurut saya, perusahaan sudah memberikan tunjangan apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan ditempat kerja	0%	0%	1%	75%	24%	100%	4,23
6	Menurut saya, fasilitas Kesehatan seperti: alat perlindungan diri, masker, handsanitizer, vitamin yang dibutuhkan sudah terpenuhi	0%	0%	0%	70%	30%	100%	4,30
7	Menurut saya, lingkungan kerja, suasana kerja pekerjaan sudah aman dan nyaman	0%	0%	0%	63%	37%	100%	4,37

Sumber, Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 1 adalah 60 responden atau 60% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,36. Maka kesimpulan yang didapatkan tata letak penempatan peralatan kerja telah sesuai standar keselamatan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 2 adalah 52 responden atau 52% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,42. Maka kesimpulan yang didapatkan peralatan perlindungan diri seperti, perlungdung kepala,sepatu pengaman, sarung tangan sudah berfungsi sesuai tujuanya.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 3 adalah 72 responden atau 72% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,28. Maka kesimpulan yang didapatkan fasilitas keamanan, misalnya pintu darurat, alat pemadam kebakaran sudah terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 4 adalah 72 responden atau 72% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,29. Maka kesimpulan yang didapatkan perusahaan sudah memberikan asuransi kesehatan atau jaminan kesehatan kepada tenaga kerjanya.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 5 adalah 75 responden atau 75% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,23. Maka kesimpulan yang didapatkan

perusahaan sudah memberikan tunjangan apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan ditempat kerja.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 6 adalah 70 responden atau 70% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,30. Maka kesimpulan yang didapatkan fasilitas kesehatan, seperti : alat perlindungan diri, masker, handsanitizer, vitamin yang dibutuhkan sudah terpenuhi sesuai dengan standar kesehatan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 7 adalah 63 responden atau 63% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,37. Maka kesimpulan yang didapatkan lingkungan kerja, suasana kerja dan pekerjaan sudah aman dan nyaman.

4.4.2 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.10

Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti	0%	0%	0%	19%	81%	100%	4,81
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan standar kerja perusahaan	0%	0%	0%	15%	85%	100%	4,85
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0%	0%	0%	13%	87%	100%	4,87

4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan	0%	0%	1%	19%	81%	100%	4,81
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dalam pengawasan maupun tanpa pengawasan atasan	0%	0%	1%	16%	84%	100%	4,84
6	Saya akan berusaha, tidak akan menunda pekerjaan, karena sudah menjadi tanggung jawab terhadap perusahaan	0%	0%	0%	15%	85%	100%	4,85

Sumber : Data yang diolah, 2022

Menurut tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden untuk pernyataan 1 adalah 81 responden atau 81% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,81. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan teliti.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 2 adalah 85 responden atau 85% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,85. Maka kesimpulan yang didapatkan para pekerja telah melakukan tugasnya sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 3 adalah 87 responden atau 87% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,87. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 4 adalah 81 responden atau 81% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,81. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 5 adalah 84 responden atau 84% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,84. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik dalam pengawasan maupun adanya pengawasan.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 6 adalah 85 responden atau 85% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,85. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan sudah melakukan dengan tidak menunda pekerjaan karena merupakan tanggung jawabnya.

4.4.3 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1.	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan, karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0%	0%	1%	53%	46%	100%	4,45

2.	Saya puas berhubungan baik dengan atasan karena sesuai dengan yang saya harapkan	0%	0%	2%	62%	36%	100%	4,34
3	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0%	0%	1%	65%	34%	100%	4,33
4	Saya puas dengan hubungan kerja dengan rekan kerja, karena menyenangkan dalam bekerjasama	0%	0%	2%	79%	19%	100%	4,17
5	Saya puas dengan lingkungan, suasana dan keadaan tempat kerja, karena bersih, aman dan nyaman	0%	0%	1%	73%	26%	100%	4,25
6	Saya puas dengan fasilitas keamanan yang diberikan perusahaan, karena sesuai dengan standar keamanan	0%	0%	3%	68%	29%	100%	4,26
7	Saya puas dengan pelayanan Kesehatan yang diberikan perusahaan, karena sudah maksimal	0%	0%	2%	57%	41%	100%	4,39

Sumber: Data yang diolah 2022

Menurut tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 1 adalah 53 responden atau 53% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,45. Maka kesimpulan yang didapatkan pegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, karena sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 2 adalah 62 responden atau 62% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,34. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan puas memiliki hubungan baik dengan atasan karena sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 3 adalah 65 responden atau 65% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,33. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan puas dengan pekerjaasn yang dilakukan.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 4 adalah 79 responden atau 79% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,17. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan puas dengan memiliki hubungan kerja sesame rekan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 5 adalah 73 responden atau 73% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,25. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan puas dengan lingkungan, suasana dan keadaan tempat kerja, karena bersih, aman dan nyaman.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 6 adalah 68 responden atau 68% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,26. Maka kesimpulan yang didapatkan

karyawan puas dengan fasilitas keamanan yang diberikan perusahaan, karena sesuai dengan standar keamanan.

Berdasarkan tabel diatas, presentase terbesar tanggapan responden terhadap pernyataan 7 adalah 57 responden atau 57% menjawab dalam kategori setuju, dengan memiliki nilai mean sebesar 4,39. Maka kesimpulan yang didapatkan karyawan puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan karena sudah maksimal.

4.5 Uji Asumsi Klasik

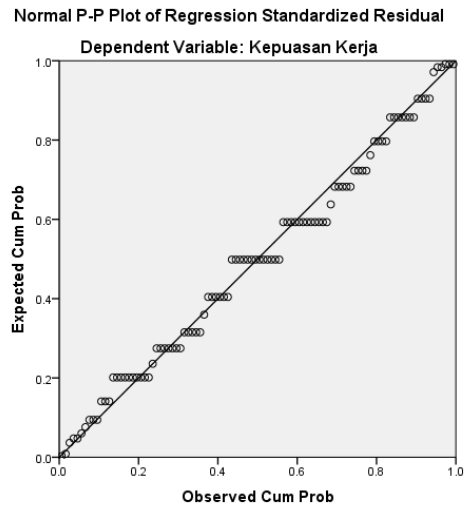
4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mensurvei penyebaran data pada variabel, apakah data tersebut disebarkan secara normal atau tidak (Ghozali, 2018). Penelitian ini dengan uji P-Plot dan Uji *Kolmogorov Smirnov*.

Uji P-Plot merupakan uji yang menganalisa suatu grafik dengan melihat penyebaran titik-titik. Dikatakan berdistribusi normal apabila hasil menunjukkan titik pada grafik mengikuti arah diagonal dan dapat dikatakan tidak normal apabila titik tidak searah dengan garis diagonal. Yang kedua dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dikatakan terdistribusi normal jika menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ begitupun sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

4.1 Gambar

Hasil Uji Normalitas Persamaan 1



Dilihat gambar 4.1 menunjukkan bahwa data dikatakan berdistribusi normal karena titik pada grafik menyebar mengikuti arah diagonal.

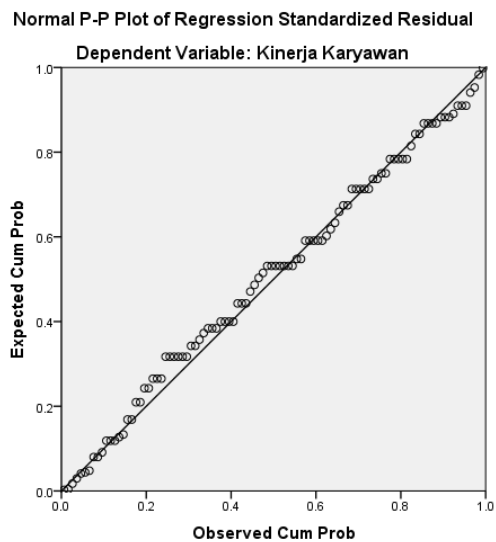
Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92780330
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov smirnov yang menunjukkan bahwasanya data terdistribusi normal dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yakni dengan hasil $0,441 > 0,05$.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Persamaan II



Dilihat gambar 4.2 menunjukkan bahwasanya data dikatakan berdistribusi normal karena titik pada grafik menyebar mengikuti arah diagonal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78530989
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.048
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.754
Asymp. Sig. (2-tailed)		.621

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber :Data yang diolah 2022

Tabel 4.12 diatas menunjukkan uji normalitas dengan Kolmogorov smirnov yang menghasilkan pernyataan bahwasanya data terdistribusi normal dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 dengan hasil 0,621 > 0,05.

4.5.2 Uji Heteroskedastisita

Pengujian untuk mengetahui apakah terjadi ketidakseimbangan bagian dari beberapa observasi dalam model regresi bisa dikerjakan menggunakan heteroskedastisitas. Model dianggap baik apabila bersifat homoskedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pada studi ini dilakukan suatu cara untuk mengidentifikasi suatu penelitian terjadi heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat berdasarkan pengujian glejser dengan perolehan nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau sebesar 5%. Hasil pengujian bisa ditinjau dari tabel 4.13 dibawah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.138	1.305		.106	.916
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.019	.043	.044	.437	.663

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber : Data yang diolah 2022

Tabel 4.13 menunjukan hasil uji glejser pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja didapatkan nilai sig sebesar 0,66 sehingga disimpulkan hasil yang

didapatkan lebih dari 0,05. Kesimpulan yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau yang disebut homoskedastisitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.239	1.093		3.879	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-.104	.053	-.291	-1.971	.052
	Kepuasan Kerja	-.016	.051	-.047	-.319	.751

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji glejser pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja didapatkan nilai sig sebesar 0,52 sedangkan variabel kepuasan kerja nilai sig sebesar 0,751 sehingga disimpulkan hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Kesimpulan yang didapat tidak terjadi heteroskedastisitas atau yang disebut homoskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mendeteksi dan meneliti korelasi antar variabel independent pada model regresi. Penelitian yang baik apabila tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali,2018). Untuk mengidentifikasi apakah terjadinya multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Berikut hasil yang didapat setelah menguji antara lain :

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	6.683	2.036		3.282	.001		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.777	.067	.759	11.558	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel 4.15 menunjukan hasil dengan nilai *tolerance* 1,000 dan nilai VIF 1,000. Hal ini menyatakan bahwa nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10 sehingga bisa dibuat kesimpulan tidak terjadinya multikolinearitas,

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.741	1.825		8.626	.000		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.176	.088	.251	2.004	.048	.423	2.363
	Kepuasan Kerja	.264	.086	.384	3.067	.003	.423	2.363
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 4.16 menampilkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai *tolerance* 0,423 sedangkan nilai VIF 2,363 menandakan bahwa nilai *tolerance* > 0,01 dan VIF < 10. Adapun untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai *tolerance* 0,423 dan nilai VIF 2,363 yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,01 dan VIF < 10. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya hasil dari kedua variabel menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

4.6 Uji Ketetapan Model

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mendapatkan ketetapan dari garis regresi. Uji ini untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi menjelaskan variasi pada variabel independent. Nilai R^2 dikatakan bisa memberikan informasi untuk mengukur variasi variabel dependen apabila nilai hampir mencapai 1 sedangkan jika R^2 kecil diartikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terbatas. Hasil pengujian R^2 disajikan dalam tabel 4.17 dan 4. 18 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Determinasi Persamaan I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.573	.93252
a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi adalah 0,573 atau 57,3%. Hal ini dapat diungkapkan bahwa kontribusi yang diberikan keselamatan dan kesehatan kerja kepada kinerja karyawan sebesar 57,3% sisanya 42,7 dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian.

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi Persamaan II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.343	.79336

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi ialah 0,343 atau 34,3%. Hal ini dapat diungkapkan bahwa kontribusi yang diberikan keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja kepada kinerja karyawan sebesar 34,3% sisanya 34,3 dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dimanfaatkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent secara bersamaan mampu memberikan pengaruh kepada variabel dependen, dengan arti penyusunan model yang dibuat telah dibuat dikatakan layak. Uji f ini apabila dikatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antar variabel dependen. Sedangkan apabila dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh variabel independent dan dependen secara Bersama atau simultan. Hasil uji F dilihat pada tabel 4.19 dan 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.169	1	116.169	133.588	.000 ^b
	Residual	85.221	98	.870		
	Total	201.390	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja						

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji simultan F hitung sebesar 133,588. Untuk memperoleh hasil F tabel dengan menggunakan rumus df_1 (jumlah variabel-1) dan dengan menggunakan df_2 (N- jumlah variabel) maka didapatkan 100-2 yaitu 98 dari hasil tersebut dapat dikatakan F hitung > F tabel. Hasilnya $1,33,588 > 3,94$. Kesimpulan yang diperoleh variabel independent keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjelaskan variabel mediasi dan memiliki pengaruh secara simultan.

Tabel 4.20
Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.856	2	16.928	26.894	.000 ^b
	Residual	61.054	97	.629		
	Total	94.910	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel diatas dilihat bahwa F hitung sebesar 26,894. Nilai F hitung lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,09, nilai ini diperoleh dari df_1 (jumlah variabel- 1) = 2 dan df_2 (N- jumlah variabel) = 97. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel independent keselamatan dan kepuasan kerja dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibuat baik dan sudah tepat.

Pada hasil uji F menunjukan nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai sig < 0,05, maka disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan pada variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

4.7 Analisis Regresi

Metode yang digunakan untuk menganalisis terjadi pengaruh atau tidak suatu variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk menemukan persamaan regresi pada penelitian ini diperlukan 2 persamaan karena pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi. Sehingga disimpulkan ada dua model yang pertama dijelaskan pada tabel 4.21 dan yang kedua dijelaskan pada tabel 4.22. sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.683	2.036		3.282	.001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.777	.067	.759	11.558	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber; data primer yang diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan persamaan pertama sebagai berikut:

$$Z = 6,683 + 0,777X$$

Keterangan :

Z : Kepuasan Kerja

X : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 4.21 menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,777. Angka ini bernilai positif sehingga dikatakan memiliki pengaruh positif pada hasil. Jadi kesimpulanya jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,077.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan II

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.741	1.825		8.626	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.176	.088	.251	2.004	.048
	Kepuasan Kerja	.264	.086	.384	3.067	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber ; data primer yang diolah, 2022

Tabel kedua menunjukkan persamaan kedua sebagai berikut:

$$Y = 15,741 + 0,176X + 0,264Z$$

Keterangan :

X : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Y : Kinerja Karyawan, Z :Kepuasan Kerja

Tabel 4.22 menunjukan koefisien keselamatan dan kesehatan memiliki nilai sebesar 0,176. Hal ini berarti nilai koefisien merupakan positif sehingga menghasilkan pengaruh positif. Jika hasil variabel keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka variabel kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar nilai yang didapatkan pada tabel sebesar 0,176.

Variabel kepuasan kerja pada tabel diatas menunjukan nilai koefisien sebesar 0,264 hal ini berarti nilai koefien bernilai positif dan jika adanya peningkatan pada variabel kepuasan kerja sebanyak 1 maka variabel kinerja karyawan juga mengalami peningkatan pada nilai tabel diatas yang didapat sebesar 0,264.

4.8 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik T dalam suatu penelitian berfungsi supaya diketahui bagaimana pengaruh setiap variabel independent pada variabel dependen secara parsial.

Pengujian pengambilan keputusan dapat diuji dengan perbandingan jika nilai T hitung $>$ T tabel dengan nilai signifikansi $< \alpha 0,05$. Dari hasil tersebut akan menghasilkan hipotesis diterima dan terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Penggunaan rumus untuk mengetahui nilai t tabel dengan cara menemukan df dengan menggunakan rumus $df = n - k - 1$ pada persamaan 1 sehingga angka dimasukan kedalam rumus , jadi 97 ($100 - 2 - 1 = 97$). Untuk persamaan kedua menggunakan rumus df yang didapatkan $96 - (100 - 3 - 1 = 96)$. Dari dua persamaan tersebut didapatkan nilai df1 dan df 2 adalah 97 dan 96.

Tabel 4.23
Hasil Uji t Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.683	2.036		3.282	.001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.777	.067	.759	11.558	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber ; Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 4.23 menunjukan T hitung sebesar 11,558 dengan tingkat signifikansi 0,000 pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja hal ini berarti hipotesis dikatakan diterima karena hasil dari T tabel sebesar $1,66071 < T_{hitung}$ dan nilai signifikansi pada tabel diatas $0,000 < 0,05$. Kesimpulanya keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Sehingga jika ada peningkatan pada keselamatan dan kesehatan kerja maka tingkat kepuasan kerja semakin baik pada karyawan. Jadi hipotesis 3 (H3) dikatakan diterima.

Tabel 4.24
Hasil Uji t Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.741	1.825		8.626	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.176	.088	.251	2.004	.048
	Kepuasan Kerja	.264	.086	.384	3.067	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.24 menunjukkan T hitung sebesar 2,004 dengan tingkat signifikansi 0,048 pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja hal ini berarti hipotesis dikatakan diterima karena hasil dari T tabel sebesar $1,66088 < 2,004$ T hitung dan nilai signifikansi pada tabel diatas $0,048 < 0,05$. Kesimpulannya keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif kinerja karyawan secara parsial (Y). Sehingga jika adanya pemberian keselematan dan kesehatan kerja yang baik didalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut. Jadi hipotesis 2 (H2) dikatakan diterima.

Tabel 4.24 juga menunjukkan T hitung sebesar 3,067 dengan tingkat signifikansi 0,003 pada variabel kepuasan kerja hal ini berarti hipotesis dikatakan diterima karena hasil dari T tabel sebesar $1,66088 < 3,067$ T hitung dan nilai signifikansi pada tabel diatas $0,003 < 0,05$. Kesimpulannya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga adanya kepuasan pada karyawan yang didapatkan dari perusahaan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan didalam suatu perusahaan. Jadi hipotesis 3 (H3) dikatakan diterima.

4.9 Uji Sobel

Penelitian ini menggunakan uji mediasi sehingga uji sobel merupakan uji yang digunakan untuk menguji variabel mediasi. Pengujian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung (Ghozali,2018). Uji sobel dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel, sehingga t hitung > t tabel maka adanya pengaruh mediasi didalam sebuah peneliti. Uji sobel pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut untuk memperoleh nilai t tabel :

$$\text{Diketahui : } b = 0,264 ; sa = 0,067 ; a = 0,777 ; sb = 0,086$$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,264^20,067^2 + 0,777^20,086^2 + 0,067^20,086^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,000312865344 + 0,004465179684 + 0,000033200644}$$

$$Sab = \sqrt{0,004811245672}$$

$$Sab = 0,0693631434697$$

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

$$t = \frac{0,205128}{0,0693631434697}$$

$$t = 2,9573054181087$$

Setelah melakukan perhitungan uji sobel dengan menggunakan rumus sobel test sehingga menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,9573054181087. Hal ini berarti nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena nilai t tabel sendiri sebesar 1,66088 dengan perhitungan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kesimpulannya variabel kepuasan kerja (Z) dapat memediasi pengaruh anatara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan.

4.10 Analisis Data dan Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis studi ini, didapatkanlah hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kepuasan kerja yang ini dibuktikan dari hasil uji t dengan perolehan t hitung lebih besar dari t tabel berikut perbandingannya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($11,558 > 1,660710$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$). Arah hubungan yang positif tersebut dapat diartikan apabila semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja yang diberlakukan didalam perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh pekerja.

Variabel keselamatan dan kesehatan pada studi ini dengan indikator meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologi, lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Adanya keselamatan dan kesehatan yang baik diterapkan maka akan menjadikan tingkat kepuasan pada karyawan semakin baik pula.

Menurut data yang didapat dari analisa kuesioner, sebagai besar responden menjawab semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan.

Para tenaga kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Solo merasa bahwa perusahaan telah memberikan keselamatan dan kesehatan yang baik dengan contoh pemberian tanda-tanda untuk peringatan bahaya, penyediaan perlengkapan sebagai pencegahan adanya kecelakaan seperti penyediaan P3K, pemberian asuransi oleh

pihak perusahaan, menjaga kebersihan perusahaan sehingga hal ini membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada perusahaan.

Studi ini selaras dengan riset milik (Wibowo & Utomo, 2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwasanya variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik keselamatan dan Kesehatan kerja, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

4.10.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dari studi ini, dapat diketahui bahwasanya faktor keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Sehingga menunjukkan hasil perhitungan uji t , dilihat hasil t hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 2,004 lebih besar t tabel (1,66088) dan signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan..

Adanya keselamatan dan kesehatan yang diterapkan didalam badan usaha dengan baik akan menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan. selain itu, indikator keselamatan dan kesehatan kerja seperti lingkungan kerja fisik, psikologi, medis, sarana kesehatan dan pemerliharaan kesehatan tenaga kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner memperlihatkan bahwa pekerja PT. Pos Indonesia Kantor Pos Solo memperlihatkan bahwa perusahaan telah memberikan

program-program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik

Hasil penelitian ini sejalan oleh riset (Utami, 2017) yang mengungkapkan bahwasanya keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwasanya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan.

4.10.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis uji statistik pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel pada variabel kepuasan kerja sebesar $3,067 > 1,66088$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,03 < 0,05$. Menurut perolehan nilai tersebut, diambil kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja memberi pengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden memberikan simpulan jawaban yang mayoritas responden setuju bahwa faktor kepuasan kerja juga diperlukan untuk mengoptimisasi kinerja pegawai. PT. Pos Indonesia Kantor Pos Solo rata-rata memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.

Hal ini berdasarkan jawaban dari responden yang disebarkan melalui kuesioner semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Misalnya pemberian kompensasi kepada karyawan, memiliki hubungan baik dengan atasan, melakukan pekerjaan secara mandiri, memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain, kondisi

kerja yang baik keamanan dalam bekerja dan pemberian fasilitas kantor sikap inilah yang memberikan dampak kinerja yang baik bagi karyawan. .

Dampak positif dan signifikan menunjukkan apabila semakin tinggi dan baik kepuasan yang didapatkan pekerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sesuai dengan riset yang dilakukan (Wibowo, 2016) bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif atas kinerja karyawan. Kesimpulannya semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja, maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan.

Hal ini berarti kepuasan kerja mampu meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan para karyawan sehingga mampu bekerja secara maksimal.

4.10.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan uji sobel test yang dilakukan pada variabel mediasi menunjukkan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,9573054181087. Adapun t tabel dari α 0,05 nya sebesar 1,66088 sehingga bisa disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja, yang artinya karyawan di PT Pos Indonesia (Perseroan) Kantor Pos Solo yang memiliki keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang didasari dengan adanya kepuasan para pekerja.

Oleh karenanya, dibuat hasil atas penerimaan H4 yang dibuat berdasarkan kemampuan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini

senada dengan penelitian (Sarmuji & Aryani, 2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil uji dan analisis data terkait pengaruh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo, bisa dibuat kesimpulan yakni:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo, jadi hipotesis pertama diterima.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo, jadi disimpulkan hipotesis kedua diterima.
3. Kepuasan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo, jadi disimpulkan hipotesis ketiga diterima.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, jadi disimpulkan hipotesis keempat diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini mencakup :

1. Riset hanya dilakukan pada pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo.

2. Variabel penelitian ini dibatasi pada keselamatan dan Kesehatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja
3. Dalam penelitian ini variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 34,3 % dan sisahnya 65, 7 dengan adanya pengaruh dari variabel lain. Angka ini menunjukkan angka yang rendah unruk menjelaskan variabel.

5.3 Saran

Menurut hasil analisa diatas, saran yang bisa saya berikan yakni :

1. Diharapkan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo lebih meningkatkan keselamatan dan Kesehatan kerja dan kepuasan kerja pekerja karena menurut riset ini kedua aspek tersebut sangatlah memengaruhi kinerja pegawai, bisa dengan memberikan peningkatan dalam pemberian perlengkapan dan penataan barang-barang agar tetap menjaga keselamatan pekerja dan menyediakan kompensasi seharga kinerja yang dihasilkan oleh para tenaga kerja di badan usaha tersebut.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan membahas konsep teori yang mendukung seperti faktor yang lain di luar penelitian yang dilakukan.
3. Peneliti berikutnya diharapkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A, R. M., Hamid , D., & Mukzam , M. D. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 1-10.
- Ahmad, I., Sattar, A., & Nawaz, A. (2016). Occupational Health And Safety In Industries In Developing World. *Gomal Journal Of Medical Sciences*, 223-228.
- Amalini , H. F., Al Musadieg , M., & Afrianty , W. W. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 68-77.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 31-48.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawandi PT.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 47-60.
- Bungin, B. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif : komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya (Edisi Kedua)*. Jakarta: Kencana.

- Damasa, N. M., Subagyo, & Widodo, M. W. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan . *Simposium Manajemen dan Bisnis I* , 160-168.
- Dumondor, R. V. (2017). The Influence Of Safety And Health, And Office Facilities On Employee Performance (Case Study Of Pt Meares Soputan Mining) . *Jurnal EMBA* , 256-266.
- Elphiana E.G, M. Diah, Y., & Zen, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* , 1-9.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: UNDIP.
- Gamal, N. L., Taneo, S. Y., & Halim, L. (2018). Job Satisfaction As a Mediation Variable in the Relationship Between Work Safety and Health (K3) and Work Environment To Employee Performance. *Journal Of Applied Management (JAM)*, 486-493.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi 6*. Yogyakarta: BPF.
- Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Reset Akuntansi Politala*, 22-33..

- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 452-458.
- Indrawati, A. D., Satrya, I. B., & Dewi, S. K. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 105-115.
- Juwitasari, V. M., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 1-6.
- Kemala, D. R. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mhe Maintenance Department Badak Ngl Bontang. *eJournal Administrasi Bisnis*, 193-204.
- Khairani, S., & Yuliant, P. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padang . *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1-11.
- Kibichii, K. E., Kiptum, D. G., & Chege, K. (2016). Effects of Performance Management Process on Employee Productivity: A Survey of Commercial Banks in Turkana County. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 52-64.

- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Latan, H. (2014). *Aplikasi analisis data statistik untuk ilmu sosial sains dengan IBM SPSS*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegaran. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mulyana, Yudiardi, & Wahidin. (2020). Mencari Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1-8.
- Mulyantoro, H., Haryono, S., & Fauziyah. (2018). Analysis Of Influence Of Osh (Occupational Safety And Health) And Job Satisfaction To Employee Performance With Commitment Organization As Intervening Variable. *International Journal of Businss Quantitative Economic and Appled Management Research*, 1-15.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Neliwati . (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktek)*. Medan : Cv. Widya Puspita.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)* , 290-304.

- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 243-256.
- Sarmuji, A. L., & Aryani, D. N. (2019). Effect of Occupational Safety and Health, and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study of Employees of KebonAgung Sugar Factory, Malang). *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 48-53.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, A. O. (2020). Analysis Of The Effect Of Occupational Safety And Health On Employee Performance Of PT. Wijaya Karya (Persero) TBK. At The Nayumi Sam Tower Malang Project . *International Journal of Business and Information Technology*, 30-46.
- Sugiyono . (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 38-59.

- Utami, N. D. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja (Studi pada Divisi Industri PT. Barata Indonesia Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen* , 1-8.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 38-59.
- Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif? (Studi Pada Driver Perusahaan Batu Bara Job Site Bengalon) . *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* , 40-51.

No	Bulan	Juni				Juli- Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Kegiatan																
2.	Pendaftaran Seminar Proposal																
3.	Ujian Seminar Proposal																
4.	Revision Proposal	x	x	x													
5.	Pengumpulan Data					x											
6.	Analisis Data									x							
7.	Penyusunan Naskah Skripsi										x	x					
8.	Pendaftaran Munaaqasah												x				
9.	Ujian Munaaqasah																

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum wr.wb

Saya Rizky Ainun Romadhoni mahasisi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta tahun 2018 yang saat ini sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo”. Setiap informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Berilah tanda ceklis (\surd) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/sdr/i yang paling Objektif
- b. Dimohon Bapak Ibu/Sdr/I menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan
- c. Setiap pertanyaan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban sebagai berikut :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - Pria
 - Laki-Laki
2. Usia
 - 21-30 tahun
 - 31-40 tahun
 - 41-50 tahun
 - 50 tahun ke atas
3. Pendidikan Terakhir
 - SMA/SMK Sederajat
 - Diploma
 - Sarjana
 - Magister
4. Lama bekerja
 - 5 tahun kebawah

- 5-10 tahun
- 10 tahun keatas

5. Divisi

6. Status Menikah

Isilah pernyataan berikut dengan memberikan tanda (√) pada kolom.

SS (Sangat Setuju), S(Setuju), N(Neutral), TS(Tidak Setuju) dan STS (Sangat tidak setuju).

Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan telah memberikan pelayanan Kesehatan dengan maksimal kepada karyawan	√				
2.					

Pernyataan

Keselamatan dan Keaehatan Kerja						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Menurut saya, tata letak penempatan peralatan kerja sudah sesuai standar keselamatan kerja					
2.	Menurut saya, peralatan perlindungan diri seperti, perlindung kepala, sepatu pengaman, sarung tangan sudah berfungsi sesuai tujuannya					
3.	Menurut saya fasilitas keamanan, misalnya pintu darurat, alat pemadam kebakaran sudah terpenuhi dengan baik					

4.	Menurut saya, perusahaan sudah memberikan asuransi Kesehatan atau jaminan Kesehatan kepada tenaga kerjanya					
5.	Menurut saya, perusahaan sudah memberikan tunjangan apabila terjadi sesuatu yang tidak di inginkan ditempat kerja					
6.	Menurut saya, fasilitas Kesehatan seperti: alat perlindungan diri, masker, handsanitizer, vitamin yang dibutuhkan sudah terpenuhi					
7.	Menurut saya, lingkungan kerja, suasana kerja pekerjaan sudah aman dan nyaman					

Kinerja Karyawan						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan standar kerja perusahaan					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dalam pengawasan maupun tanpa pengawasan atasan					
6.	Saya akan berusaha, tidak akan menunda pekerjaan, karena sudah menjadi tanggung jawab terhadap perusahaan					

Kepuasan Kerja						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan, karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya puas berhubungan baik dengan atasan karena sesuai dengan yang saya harapkan					
3.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya puas dengan hubungan kerja dengan rekan kerja, karena menyenangkan dalam bekerjasama					
5.	Saya puas dengan lingkungan, suasana dan keadaan tempat kerja, karena bersih, aman dan nyaman					
6.	Saya puas dengan fasilitas keamanan yang diberikan perusahaan, karena sesuai dengan standar keamanan					
7.	Saya puas dengan pelayanan Kesehatan yang diberikan perusahaan, karena sudah maksimal					

Lampiran 3

Tabulasi Data Penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	JUMLAH
1.	5	5	4	4	4	4	4	30
2.	4	5	4	5	4	4	5	31
3.	4	5	5	4	4	4	5	31
4.	4	5	4	5	5	4	4	31
5.	4	5	4	4	5	5	4	31
6.	4	4	4	4	4	4	4	28
7.	4	4	4	4	4	4	4	28
8.	4	4	4	4	4	5	5	30
9.	4	4	4	4	4	5	4	29
10.	4	5	4	5	4	5	4	31
11.	5	5	4	5	4	5	4	32
12.	4	5	4	4	4	5	4	30
13.	5	5	5	5	5	4	4	33
14.	4	5	5	4	4	4	4	30
15.	5	5	4	4	4	4	4	30
16.	5	4	5	4	5	4	5	32
17.	4	5	5	4	4	4	5	31
18.	5	4	4	4	5	5	5	32
19.	5	4	4	4	4	4	4	29
20.	4	3	4	4	4	4	4	27
21.	5	4	5	5	4	4	5	32
22.	4	4	4	4	4	4	4	28
23.	5	4	4	4	4	5	5	31
24.	5	5	5	4	4	4	4	31
25.	4	4	4	4	4	4	4	28
26.	5	4	4	4	4	4	4	29
27.	4	4	4	5	5	4	4	30
28.	4	5	5	4	4	4	4	30
29.	5	4	5	5	4	4	4	31
30.	5	5	4	4	4	4	4	30
31.	4	4	5	4	5	5	5	32
32.	4	4	4	4	5	5	5	31
33.	5	4	4	4	4	4	5	30
34.	4	5	4	5	5	4	4	31
35.	5	4	4	4	4	5	5	31
36.	4	5	4	4	4	4	4	29
37.	5	5	4	4	4	5	5	32
38.	5	5	4	5	4	5	5	33
39.	4	4	4	4	4	4	4	28
40.	5	5	4	5	4	5	4	32

41.	4	4	5	4	4	4	4	29
42.	4	4	4	5	5	4	4	30
43.	4	5	5	5	4	4	4	31
44.	5	4	5	4	4	4	5	31
45.	4	4	4	4	5	5	4	30
46.	4	4	4	4	4	4	4	28
47.	5	4	4	4	4	5	5	31
48.	5	5	5	4	5	4	5	33
49.	5	5	4	4	4	4	4	30
50.	4	4	5	4	4	4	4	29
51.	4	5	4	4	4	4	4	29
52.	5	4	5	4	4	4	4	30
53.	5	5	5	5	4	4	4	32
54.	3	4	4	4	4	4	4	27
55.	5	5	4	4	4	4	5	31
56.	4	5	4	5	4	4	5	31
57.	4	4	4	4	4	4	4	28
58.	5	4	4	4	4	4	4	29
59.	4	4	5	5	4	4	4	30
60.	4	4	4	5	4	4	4	29
61.	4	4	4	4	4	4	4	28
62.	5	5	4	5	4	4	5	32
63.	4	4	5	4	4	4	4	29
64.	4	4	4	4	5	5	5	31
65.	3	5	4	4	4	5	5	30
66.	5	4	4	4	4	4	5	30
67.	4	4	4	5	5	4	5	31
68.	4	5	5	4	5	4	4	31
69.	4	3	4	5	5	5	5	31
70.	4	5	4	5	4	5	4	31
71.	4	3	4	5	5	5	4	30
72.	4	5	4	4	4	5	5	31
73.	4	4	4	4	5	5	4	30
74.	4	5	4	4	5	4	5	31
75.	5	5	4	4	4	4	4	30
76.	4	5	5	5	4	4	4	31
77.	4	4	4	4	4	5	5	30
78.	5	4	4	4	5	5	5	32
79.	4	5	5	4	4	5	5	32
80.	4	4	4	5	5	5	5	32
81.	4	5	4	4	4	4	4	29
82.	5	5	5	3	4	4	4	30
83.	4	4	4	5	5	4	5	31
84.	5	5	5	4	4	4	4	31
85.	4	5	4	5	4	4	4	30
86.	5	4	4	4	4	4	4	29

87.	4	5	4	4	4	4	5	30
88.	4	5	5	5	4	4	4	31
89.	5	5	4	4	4	4	4	30
90.	4	4	4	4	4	4	5	29
91.	4	4	4	5	5	5	5	32
92.	4	4	4	4	4	4	4	28
93.	4	4	4	4	4	5	5	30
94.	5	5	5	5	4	4	4	32
95.	4	4	4	4	4	4	4	28
96.	5	4	4	4	4	4	4	29
97.	4	4	4	5	3	4	4	27
98.	5	4	5	4	5	4	5	32
99.	4	5	4	4	4	4	4	29
100	5	4	5	4	4	5	4	31

Lampiran 4

Tabulasi Data Penelitian Kinerja Karyawan

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH
1.	5	5	5	5	5	5	30
2.	5	5	5	4	5	5	29
3.	5	5	5	5	5	4	29
4.	5	5	5	5	5	5	30
5.	5	4	5	5	5	5	29
6.	4	4	5	5	5	5	28
7.	5	5	4	4	4	5	27
8.	5	5	4	5	5	5	29
9.	5	4	5	4	5	5	28
10.	5	5	5	5	5	5	30
11.	5	5	5	5	5	5	30
12.	5	5	5	5	5	5	30
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	4	4	5	5	5	5	28
15.	5	5	5	5	5	4	29
16.	4	5	5	5	5	5	29
17.	5	5	5	5	5	5	30
18.	5	5	5	5	5	5	30
19.	5	5	4	4	5	5	28
20.	4	4	5	4	4	5	26
21.	5	5	5	5	5	5	30
22.	4	5	5	4	5	5	28
23.	5	5	5	5	4	5	29
24.	5	5	5	5	5	5	30
25.	5	5	4	5	5	4	28
26.	4	5	5	5	5	4	28
27.	5	5	5	5	5	5	30
28.	5	5	4	5	4	5	28
29.	5	5	5	5	5	5	30
30.	5	4	5	5	5	5	29
31.	5	5	5	5	5	5	30
32.	5	5	5	5	5	5	30
33.	5	5	5	4	5	4	28
34.	4	5	5	5	5	5	29
35.	5	5	5	5	5	5	30
36.	5	5	5	4	5	5	29
37.	5	5	5	5	5	5	30
38.	5	5	5	5	5	5	30
39.	5	5	5	4	4	5	28
40.	5	5	5	5	5	5	30

41.	5	5	5	5	5	5	30
42.	4	5	5	5	5	5	29
43.	5	5	5	5	5	5	30
44.	5	4	5	5	5	5	29
45.	5	5	5	5	5	5	30
46.	5	5	5	5	5	5	30
47.	5	5	5	5	4	5	29
48.	5	5	5	5	5	5	30
49.	5	5	5	5	5	5	30
50.	5	5	4	5	4	5	28
51.	5	5	5	4	4	5	28
52.	5	5	5	5	5	5	30
53.	5	5	5	5	5	5	30
54.	5	5	5	4	4	4	27
55.	5	5	5	5	5	5	30
56.	5	4	4	5	5	5	28
57.	5	5	5	4	5	5	29
58.	4	5	5	5	5	4	28
59.	4	5	5	5	5	5	29
60.	5	5	5	5	4	5	29
61.	5	5	4	4	4	5	27
62.	5	5	5	5	5	4	29
63.	4	4	5	5	5	5	28
64.	5	5	5	5	5	5	30
65.	5	5	5	4	5	5	29
66.	5	5	5	5	5	5	30
67.	5	5	4	5	5	5	29
68.	5	4	5	5	5	5	29
69.	5	5	5	5	5	5	30
70.	5	4	5	4	5	5	28
71.	4	5	5	4	5	4	27
72.	5	5	4	5	5	5	29
73.	5	5	5	4	5	5	29
74.	4	5	5	5	4	5	28
75.	4	5	5	5	5	5	29
76.	5	5	5	5	5	4	29
77.	5	5	5	5	4	5	29
78.	5	5	5	5	5	5	30
79.	5	5	5	5	5	4	29
80.	5	5	5	5	5	5	30
81.	4	5	4	5	4	5	27
82.	5	5	5	5	5	5	30
83.	5	5	5	5	5	5	30
84.	4	5	5	5	5	5	29
85.	5	4	5	4	5	4	27
86.	5	5	5	5	5	5	30

87.	5	5	5	5	4	5	29
88.	4	5	5	4	5	4	27
89.	5	4	5	5	5	5	29
90.	5	4	4	5	5	5	28
91.	5	5	5	5	5	5	30
92.	4	5	5	5	5	5	29
93.	5	4	5	5	5	5	29
94.	5	5	5	5	5	4	29
95.	4	5	5	5	5	5	29
96.	5	5	4	5	5	5	29
97.	5	5	5	5	5	5	30
98.	5	5	5	5	5	5	30
99.	5	5	5	5	4	4	28
100.	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 5

Tabulasi Data Penelitian Kepuasan Kerja

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	JUMLAH
1.	5	5	4	4	4	4	4	30
2.	5	4	5	5	4	4	5	32
3.	5	4	5	4	5	4	4	31
4.	5	3	4	5	4	5	5	31
5.	5	4	5	4	4	4	4	30
6.	4	4	4	4	4	4	4	28
7.	4	4	4	4	4	4	4	28
8.	4	4	4	4	4	5	5	30
9.	5	5	5	4	4	3	3	29
10.	5	4	5	4	5	4	5	32
11.	5	4	4	4	5	5	5	32
12.	4	5	5	4	5	5	4	32
13.	5	5	4	3	4	5	5	31
14.	5	5	4	4	4	4	4	30
15.	4	5	5	5	4	4	4	31
16.	4	5	5	4	4	4	4	30
17.	4	5	4	4	4	4	5	30
18.	5	5	5	5	4	4	4	32
19.	4	5	4	4	4	4	4	29
20.	4	4	4	3	4	3	4	26
21.	4	4	4	4	4	5	5	30
22.	5	4	4	4	4	4	4	29
23.	4	5	4	5	4	5	4	31
24.	3	5	4	4	4	5	5	30
25.	4	4	4	4	4	4	3	27
26.	4	4	4	4	3	4	5	28
27.	5	5	5	4	4	4	4	31
28.	4	4	4	5	4	5	4	30
29.	4	5	5	5	4	4	4	31
30.	5	4	4	4	5	5	4	31
31.	5	5	5	4	4	4	4	31
32.	5	4	4	4	5	5	5	32
33.	4	4	5	4	4	4	5	30
34.	4	5	4	5	4	4	4	30
35.	4	4	4	4	4	4	5	30
36.	5	4	4	4	4	4	4	29
37.	5	5	5	5	4	4	4	32
38.	5	4	5	4	5	5	5	33
39.	5	4	4	4	4	4	4	29
40.	5	5	5	4	4	4	4	31

41.	4	4	5	4	4	4	5	30
42.	5	4	4	4	4	4	4	29
43.	5	5	4	4	4	5	4	31
44.	5	4	5	4	5	4	4	31
45.	5	5	4	4	4	3	5	30
46.	4	4	4	4	4	5	4	29
47.	4	5	5	4	5	5	5	33
48.	5	5	5	5	4	4	4	32
49.	5	5	5	5	4	4	4	32
50.	4	4	4	5	4	4	4	29
51.	4	4	4	4	4	4	4	28
52.	5	4	4	4	4	4	4	29
53.	4	5	5	4	5	4	5	32
54.	4	4	4	4	4	4	4	28
55.	5	5	4	4	5	5	5	33
56.	4	5	4	4	4	5	4	30
57.	4	4	4	4	4	5	5	28
58.	4	4	4	4	4	4	4	28
59.	4	4	5	4	4	4	5	30
60.	4	4	4	4	4	5	5	30
61.	4	4	4	4	4	4	5	29
62.	4	4	4	4	5	4	4	29
63.	5	4	4	4	5	4	4	30
64.	4	5	5	4	4	4	5	31
65.	5	4	4	5	4	4	4	30
66.	4	4	5	4	5	5	4	31
67.	5	4	5	4	4	5	4	31
68.	5	5	4	4	4	4	5	31
69.	5	5	4	5	5	5	4	33
70.	4	4	5	5	4	4	4	30
71.	5	4	5	4	4	4	5	31
72.	4	5	4	5	5	4	5	32
73.	5	4	4	4	5	4	5	31
74.	4	4	4	5	5	4	5	31
75.	5	4	4	4	5	4	4	30
76.	5	5	5	4	4	4	4	31
77.	4	5	5	4	5	4	4	31
78.	4	4	4	4	5	5	5	31
79.	4	5	5	4	4	4	5	31
80.	4	4	5	4	4	5	5	31
81.	5	4	4	4	4	4	4	29
82.	5	5	4	4	4	4	4	30
83.	5	5	5	4	4	4	4	31
84.	5	4	4	4	4	5	4	30
85.	4	4	4	4	5	4	4	29
86.	5	4	4	4	4	5	5	31

87.	4	4	4	4	5	4	5	30
88.	4	4	4	4	5	4	5	30
89.	5	5	4	4	4	4	4	30
90.	4	4	4	5	4	4	5	30
91.	4	4	4	4	5	5	5	31
92.	4	4	4	4	4	4	4	28
93.	4	4	4	4	4	5	5	30
94.	5	4	4	4	4	5	5	31
95.	4	4	4	4	4	4	4	28
96.	4	4	4	4	4	4	4	29
97.	4	3	4	4	4	4	4	27
98.	5	4	5	4	5	4	5	32
99.	4	4	3	4	4	4	4	27
100	4	4	4	5	4	4	5	30

Total	Pearson Correlation	.407**	.379**	.342**	.365**	.446**	.375**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2. 1	Pearson Correlation	1	.082	-.111	.025	-.003	.082	.434**
	Sig. (2-tailed)		.417	.270	.802	.978	.417	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2. 2	Pearson Correlation	.082	1	.004	.082	-.107	-.098	.358**
	Sig. (2-tailed)	.417		.967	.417	.290	.332	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2. 3	Pearson Correlation	-.111	.004	1	.040	.237*	-.079	.378**
	Sig. (2-tailed)	.270	.967		.691	.018	.434	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2. 4	Pearson Correlation	.025	.082	.040	1	.206*	.153	.591**
	Sig. (2-tailed)	.802	.417	.691		.040	.127	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2. 5	Pearson Correlation	-.003	-.107	.237*	.206*	1	-.031	.489**
	Sig. (2-tailed)	.978	.290	.018	.040		.763	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2. 6	Pearson Correlation	.082	-.098	-.079	.153	-.031	1	.387**
	Sig. (2-tailed)	.417	.332	.434	.127	.763		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Tot al	Pearson Correlation	.434**	.358**	.378**	.591**	.489**	.387**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Lampiran 8

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
X3 .1	Pearson Correlation	1	.102	.163	-.030	.074	-.065	-.167	.388*
	Sig. (2-tailed)		.315	.104	.771	.463	.518	.097	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3 .2	Pearson Correlation	.102	1	.308*	.101	-.064	-.110	-.157	.419*
	Sig. (2-tailed)	.315		.002	.315	.527	.276	.118	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3 .3	Pearson Correlation	.163	.308*	1	.114	.078	-.145	-.034	.513*
	Sig. (2-tailed)	.104	.002		.257	.439	.150	.740	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3 .4	Pearson Correlation	-.030	.101	.114	1	-.064	-.020	-.073	.311*
	Sig. (2-tailed)	.771	.315	.257		.524	.846	.473	.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3 .5	Pearson Correlation	.074	-.064	.078	-.064	1	.197*	.177	.468*
	Sig. (2-tailed)	.463	.527	.439	.524		.050	.078	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3 .6	Pearson Correlation	-.065	-.110	-.145	-.020	.197*	1	.297*	.380*
	Sig. (2-tailed)	.518	.276	.150	.846	.050		.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3 .7	Pearson Correlation	-.167	-.157	-.034	-.073	.177	.297*	1	.369*

	Sig. (2-tailed)	.097	.118	.740	.473	.078	.003		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.388*	.419*	.513*	.311*	.468*	.380*	.369*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Lampiran 9

Hasil Uji Reliabilitas

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.141	7

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.175	6

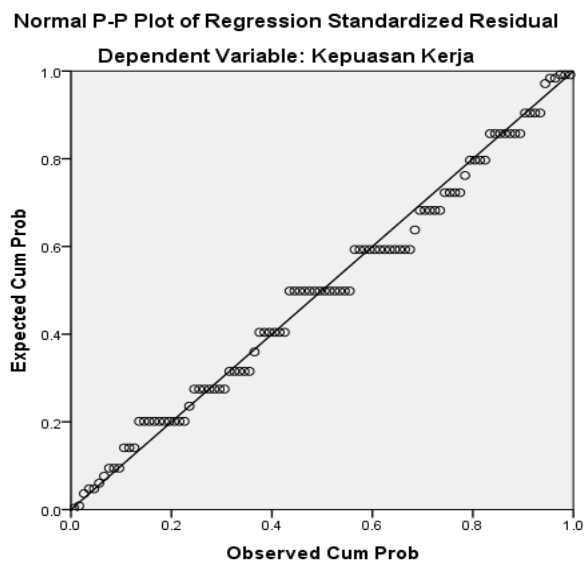
Kepuasan Kerja(Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.187	7

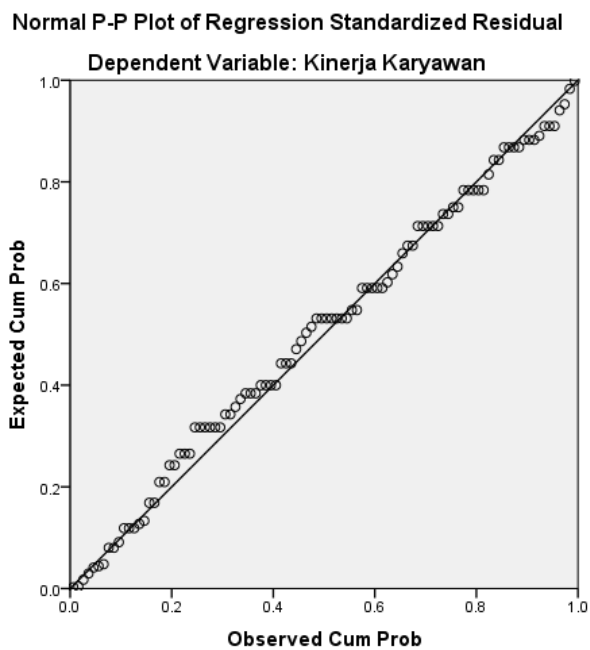
Lampiran 11

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi I



Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi II



Hasil Uji Normalitas Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92780330
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78530989
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.048
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.754
Asymp. Sig. (2-tailed)		.621
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.138	1.305		.106	.916
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.019	.043	.044	.437	.663

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.239	1.093		3.879	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-.104	.053	-.291	-1.971	.052
	Kepuasan Kerja	-.016	.051	-.047	-.319	.751

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.683	2.036		3.282	.001		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.777	.067	.759	11.58	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.741	1.825		8.626	.000		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.176	.088	.251	2.004	.048	.423	2.363
	Kepuasan Kerja	.264	.086	.384	3.067	.003	.423	2.363

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12

Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.169	1	116.169	133.588	.000 ^b
	Residual	85.221	98	.870		
	Total	201.390	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja						

Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.856	2	16.928	26.894	.000 ^b
	Residual	61.054	97	.629		
	Total	94.910	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja						

Lampiran 13

Hasil Analisis Regresi Linier Persamaan I

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.573	.93252
a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.683	2.036		3.282	.001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.777	.067	.759	11.58	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Hasil Analisis Regresi Linier Persamaan II


Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.343	.79336
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.741	1.825		8.626	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.176	.088	.251	2.004	.048
	Kepuasan Kerja	.264	.086	.384	3.067	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13

Surat Izin Penelitian


PT. POS INDONESIA

Solo, 29 April 2022

Nomor : 29/Umum/SDM/4/0422
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

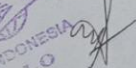
Kepada Yth.
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
(IAIN)
Surakarta

Dengan Menunjuk surat Saudara Nomor : B-239/In.20/F.IV.1/PP.00.9/02/2022 perihal seperti tersebut pada pokok surat ini, dapat kami sampaikan bahwa Permohonan Penelitian 1 (Satu) orang siswa/siswi atas nama :

No	Nama	NIM
1	Rizky Ainun Romadhoni	185211231
2		
3		
4		

Dan untuk itu para Siswa/siswi yang akan praktik diminta untuk memenuhi tata tertib dan ketentuan dari Kantor kami.

Demikian kami sampaikan untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

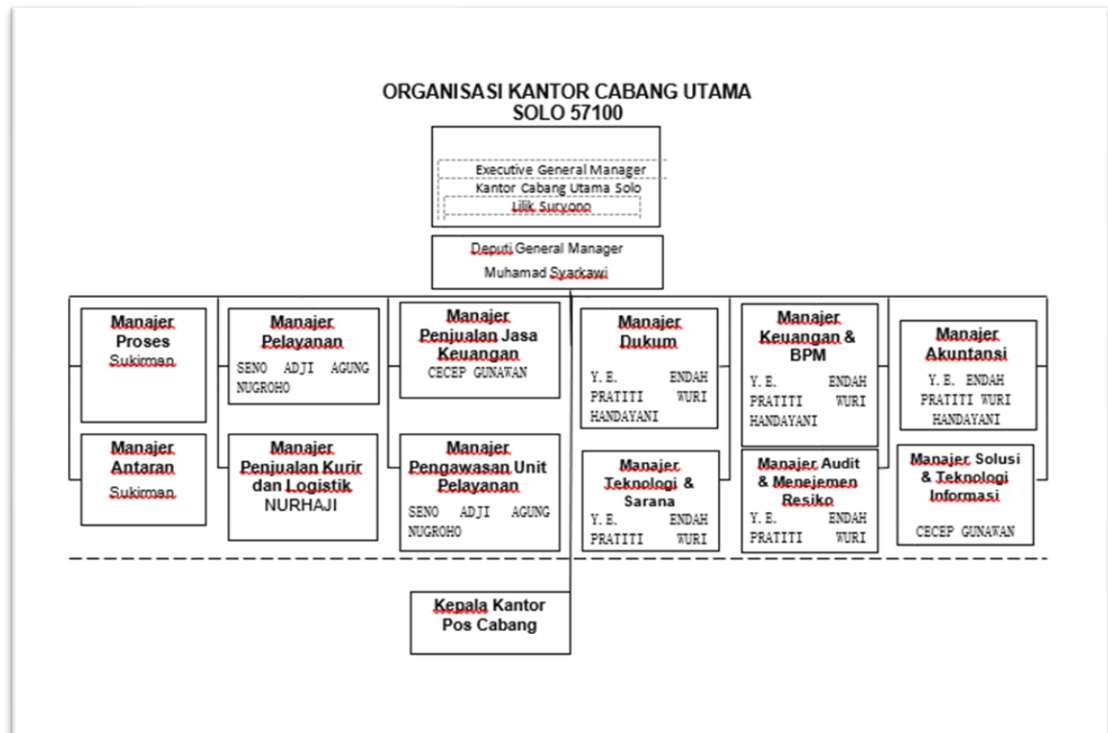
An Executive General Manager
Staff Dukungan Umum

Aditya Putra Ganda
Nippos : 987444920

PT. Pos Indonesia (Persero)
Kantor Pos Solo 57100
Jl. Jendral Sudirman No. 8 Solo 57111
Telp.: 0271 (647214 – 647223 – 647239)
Fax : 0271 (647275 – 665046)

Scanned by TapScanner

Lampiran 14

Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Kantor Pos Solo



Lampiran 15

Cek Plagiasi



Lampiran 16

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Rizky Ainun Romadhoni
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 22 Desember 1999
Agama : Islam
No. Hp : 085601269
Alamat : Candan 07/02 Candan Sambi Boyolali
Email : rizkyainun953@gmail.com

B. Pendidikan

2005-2006 : TK PERTIWI CANDEN 1
2006-2012 : SDN CANDEN I
2012-2015 : MTSN I Ngemplak
2015-2018 : SMKN I Banyudono
2018-2022 : UIN Raden Mas Said Surakarta