

**HUBUNGAN PERSEPSI PENERAPAN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PLN RAYON PANYABUNGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

**ROYHAN RYANWAR BATUBARA
NPM: 138600221**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PERSEPSI PENERAPAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PLN RAYON
PANYABUNGAN

NAMA MAHASISWA : ROYHAN RYANWAR BATUBARA

NO. STAMBUK : 13.860.0221

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)


(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan


(Syafrizal, S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus:

09 November 2017

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal
09 November 2017**

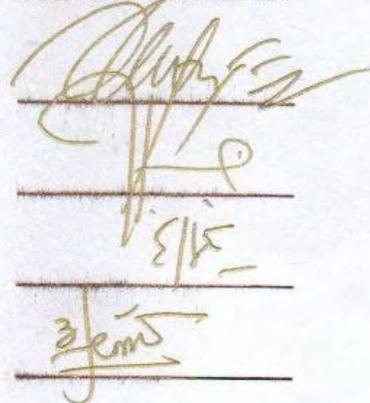
**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**DEKAN
(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)**

DEWAN PENGUJI

- 1. Cut Metia, S. Psi, M. Psi**
- 2. Azhar Aziz, S. Psi, MA**
- 3. Suryani Hardjo, S. Psi, MA**
- 4. Andy Chandra, S. Psi, M.Psi**

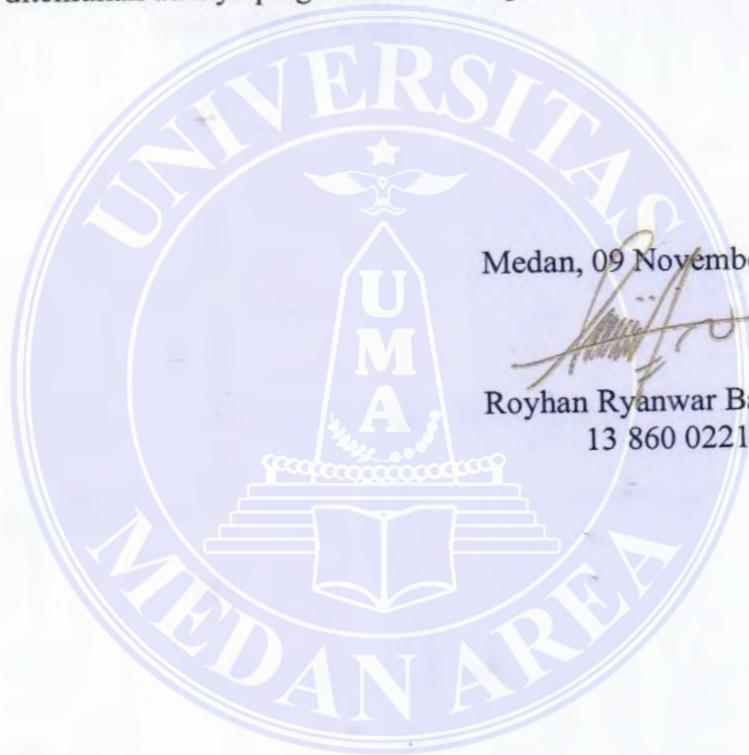
TANDA TANGAN



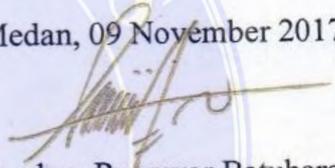
LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini



Medan, 09 November 2017


Royhan Ryanwar Batubara
13 860 0221

ABSTRAK

HUBUNGAN PERSEPSI PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN RAYON PANYABUNGAN

Oleh:

ROYHAN RYANWAR BATUBARA
NIM: 13 860 0221

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN Rayon Panyabungan. Dengan asumsi bahwa semakin positif persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN Rayon Panyabungan yang berjumlah 52 orang. Bentuk skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan koefisien reliabilitas persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja 0,756 dan kepuasan kerja 0,748. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien hubungan sebesar $r_{xy} = 0,371$ dengan signifikan $p = 0.043 < 0,050$, Artinya ada hubungan positif antara persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,138$, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 13,8 %.

Kata Kunci : persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan karyawan

ABSTRACT

PERCEPTION CONCEPTION OF SAFETY AND HEALTH APPLICATION WITH WORK SATISFACTION EMPLOYEES PT. PLN RAYON PANYABUNGAN

By:

ROYHAN RYANWAR BATUBARA

NIM: 13 860 0221

This study aims to determine the relationship between perception of safety and occupational health with job satisfaction in PT. PLN Rayon Panyabungan. With the increase in quantity and quality of work, the higher employee job satisfaction. The method used in this research is Purposive Sampling. The population in this study are employees who work in PT. PLN Rayon Panyabungan that uses 52 people. Created: 2008, with 7 files Trend using Product Moment concept. Based on the calculation of data analysis using Product Moment utterance obtained relationship $r_{xy} = -0.371$ with significant $p = 0.043 < 0.050$, This means there is a positive relationship between perceptions of occupational safety and health with job satisfaction. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.138$, it shows the job satisfaction formed by the perception of safety and health performance of 13.8%.

Keywords: perception of safety and health implementation, job satisfaction, and employee

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis mengucapkan Kehadirat Allah Swt. yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Judul skripsi ini adalah :“ **Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan**”

Selama penyusunan skripsi ini, tentunya peneliti mendapatkan bimbingan, arahan, koreksi dan saran, untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu/Bapak selaku ketua sidang penelitian terimakasih sudah meluangkan waktunya dan terimakasih atas semua arahan.
5. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA selaku dosen pembimbing I yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan inspirasi bagi saya dalam menggali potensi diri serta mampu membimbing saya dengan rasa sabar dan juga meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku wakil Dekan Bidang Akademik. Terimakasih sudah banyak membantu peneliti dan selalu mempermudah peneliti dalam menyelesaikan setiap persyaratan sehingga skripsi ini bisa dibawa didepan penguji sidang meja hijau.
8. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada kami.
9. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Kak Citra, yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
10. Terkhusus untuk Bapak Sepenson Simatupang selaku kepala PT. PLN Rayon Panyabungan yang telah bersedia membantu untuk memberikan tempat sehingga penelitian ini bisa terselesaikan.
11. Seluruh karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan yang telah membantu, sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Penghargaan sebesar-besarnya dan yang sangat saya cintai kepada Ibunda tersayang Marhimah dan Ayahanda tersayang Drs. Ahmad Hamdani yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materi, serta kasih sayang yang tak pernah pudar, sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.

13. Buat seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area, Salman, Riki, Arif, Imam, Bayu, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu terimakasih atas dukungan, semangat yang kalian berikan.
14. Seluruh kader FORMASI (Forum Mahasiswa Islam Psikologi) yang sampai saat ini tetap memberi dukungan, doa dan motivasi hingga penelitian ini selesai.
15. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin.

Akhir kata peneliti mengungkapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan saran dan masukan kepada peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 09 November 2017

Royhan Ryanwar Batubara

13 860 0221

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Masalah.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kepuasan Kerja	12
1. Defenisi Kepuasan Kerja.....	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14

3. Ciri – ciri Intrinsik dari Pekerjaan yang Menentukan Kepuasan Kerja.....	17
4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	18
B. Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	20
1. Pengertian Persepsi	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	21
3. Proses Terjadinya Persepsi.....	24
4. Defenisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25
5. Indikator-indikator dalam Keselamatan dan Kesehatan kerja	26
6. Aspek aspek dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	27
7. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	32
8. Manfaat Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	33
9. Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	35
C. Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan	37
D. Kerangka Konseptual.....	42
E. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Tipe Penelitian	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	43

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
D. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	50
G. Metode Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	52
B. Tahapan Penelitian.....	52
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
D. Analisa Data dan Hasil Penelitian.....	59
1. Uji asumsi.....	59
2. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment.....	61
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	68
A. Simpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sebelum Disebar.....	54
Tabel 2. Distribusi Peryebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Disebar	55
Tabel 3. Distribusi Butir Skala Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	56
Tabel 4. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	60
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	61
Tabel 7. Rangkuman Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	62
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

	Halaman
A. Skala Persepsi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja	73
B. Lembar Persetujuan Setelah Penjelasan.....	74
C. Kuesioner Penelitian	75
D. Daftar pernyataan.....	76
E. Data Persepsi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	83
F. Data Kepuasan Kerja.....	86
G. Uji Validitas Dan Reliabilitas	90
H. Uji Normalitas.....	109
I. Uji Linearitas.....	119
J. Uji Korelasi	122
K. Surat Izin Pengambilan Data.....	124
L. Surat selesai pengambilan data.....	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern ini persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia dalam pengertian tenaga kerja yang handal dan tangguh dalam menunjang bisnis perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Membicarakan masalah sumber daya manusia dalam menghasilkan suatu produksi barang atau jasa, ini tentunya dikaitkan pada bagaimana karyawan bisa bekerja dalam perusahaan sehingga dapat berakibat terhadap kepuasan kerja karyawan dan berakibat pada produktivitas karyawan meningkat yang mempengaruhi hasil produksi yang memuaskan (Mangkunegara, 2009).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Munandar, 2001).

Menurut Handoko (2009) dalam Saputra (2012), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini

terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Mengapa seseorang bisa puas terhadap pekerjaannya sementara orang lain yang merasa tidak puas dari pekerjaannya, walaupun pekerjaan yang mereka lakukan adalah sama. Menurut George & Jones (2002), ada empat komponen yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu kepribadian, nilai-nilai (*values*), situasi pekerjaan dan pengaruh sosial.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Menurut Greenberg & Baron (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, variabel kepribadian, status dan senioritas, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup. Sedangkan Robbins (1996) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, tantangan kerja, kondisi kerja yang mendukung, sistem kerja yang adil, dan rekan kerja yang mendukung.

Menurut beberapa ahli diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu situasi pekerjaan atau kondisi kerja yang mendukung. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja yang langsung

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

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan modal utama bagi setiap perusahaan, disebabkan karyawan merupakan aset yang dimiliki perusahaan supaya perusahaan dapat memenuhi tujuan yang ingin dicapainya. Oleh karena itu perusahaan wajib untuk mendukung karyawan supaya tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing, yaitu dengan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan, yaitu dengan cara memberikan pelayanan K3 yang sesuai dengan *standart operating procedure* (SOP) perusahaan. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan kerja penting bagi karyawan guna tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan bidang pekerjaan.

K3 sangatlah penting untuk diterapkan sebagai modal utama di dalam menunjang kepuasan kerja karyawan terutama pada bagian pabrikasi. Karena karyawan yang bekerja di area pabrik selalu berinteraksi langsung dengan alat-alat berat dan cairan kimia yang dapat membahayakan diri sendiri maupun orang lain. Sehingga resiko kecelakaan kerja pada karyawan memiliki potensi yang besar, sehingga di perlukan adanya penerapan yang tepat serta pengetahuan di dalam menjalankan alat-alat produksi. Adanya penggunaan teknologi yang canggih saat

ini yang di sertai dengan peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan, namun di lain hal peralatan tersebut memiliki resiko kecelakaan kerja apabila di gunakan tidak sesuai dengan cara penggunaannya,

Pada dasarnya program K3 adalah suatu perlindungan kesejahteraan untuk karyawan. Mangkunegara (2009) mengemukakan “setiap pegawai agar memperoleh jaminan K3 baik secara fisik, sosial, psikologis”. Karena itu timbulnya K3, dikarenakan oleh kondisi perusahaan tentang sejauh mana program K3 itu diterapkan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan secara maksimal.

Menurut pendapat Hadiguna (2009) menjelaskan bahwa Keselamatan kerja berarti suatu proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Keselamatan Kerja menurut Depnaker (2004) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Suma'mur (2001) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Ramli (2010) menjelaskan keselamatan kerja adalah upaya mencegah kecelakaan yang ditimbulkan karena adanya suatu bahaya dilingkungan

kerja. Bahkan secara ekstrem dapat dikatakan Program Keselamatan Kerja tidak diperlukan jika tidak ada sumber bahaya yang harus dikelola.

Sebaik apapun rangkaian usaha keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak berpengaruh secara langsung terhadap karyawan karena kondisi ini masih objektif, akan berpengaruh jika perusahaan dapat menerapkan program keselamatan kerja yang secara langsung dirasakan oleh karyawan karena hal itu merupakan hasil dari persepsi karyawan dan karyawanlah yang merasakan secara langsung program keselamatan kerja tersebut.

Sarwono (2002) menjelaskan bahwa persepsi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, peraba dan sebagainya). Sebaliknya, alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi.

Rivai (2003) mendefinisikan persepsi sebagai proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera agar memberikan makna bagi lingkungan individu.

Menurut Rahmat (2004) bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi (*perception*) dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Indrawijaya (2000) menyatakan bahwa persepsi merupakan dimana manusia dalam mengorganisasikan, menafsirkan, dan memberi arti kepada suatu

rangsangan selalu menggunakan inderanya, yaitu melalui mendengar, melihat, merasa, meraba, dan mencium, yang dapat terjadi terpisah-pisah atau serentak.

Menurut Winardi (2004) berpendapat mengenai persepsi berhubungan dengan pencapaian pengetahuan khusus tentang objek-objek atau kejadian-kejadian pada saat tertentu, maka ia timbul apabila stimuli mengaktifasi indera.

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris namun proses ini tidak berhenti begitu saja melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi (Walgito,2003).

Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap sesuatu. Ketika seorang individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang ia lihat, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dari pembuat persepsi individual tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008) karakteristik pribadi yang mempengaruhi persepsi meliputi sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan-harapan seseorang.

Peraturan tentang K3 yang telah ditetapkan di perusahaan belum tentu sepenuhnya dipatuhi oleh para pekerjanya. Kepatuhan terhadap K3 tergantung dari diri pekerjanya sendiri. Seorang pekerja yang merasa bahwa dirinya harus selalu aman pada saat bekerja, maka dia akan mematuhi peraturan tersebut dan demikian pula sebaliknya.

PT. PLN Rayon Panyabungan merupakan salah satu perusahaan Listrik Negara yang menyuplai daya Listrik untuk wilayah Panyabungan dan sekitarnya.

PT. PLN Rayon Panyabungan di Jln. Bukit Barisan No. 25 Kayu Jati. Merupakan perusahaan yang melayani penyediaan jasa Listrik di wilayah Panyabungan yang memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan melalui penjualan listrik kepada masyarakat. PT. PLN Rayon Panyabungan sebagai penyedia layanan energi Listrik bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan kualitas dalam proses manajerialnya dan proses pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masyarakat sebagai konsumen akan merasa terpuaskan. Dengan konsumen yang luas, semakin menuntut perusahaan senantiasa memberikan pelayanan yang baik, sehingga beban kerja karyawan menjadi lebih besar yang dapat berdampak terhadap kecelakaan kerja karyawan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berkaitan dengan kecelakaan kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti melakukan wawancara awal yang dilakukan dengan karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan. Kecelakaan kerja yang terjadi karena adanya beberapa pekerja yang tidak memenuhi kebijaksanaan keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan yaitu dengan mengesampingkan pemakaian APD, karyawan tersebut mengatakan pada saat perbaikan instalasi Gardu Induk tegangan tinggi masih ada pekerja yang tidak menggunakan APD seperti menggunakan topi (helm) sabuk pengaman, tali penyelamat, sarung tangan saat berada dilapangan dengan alasan tidak nyaman. Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tersebut disebabkan oleh keteledoran karyawan dalam menggunakan peralatan kerja, dan karyawan tidak menggunakan APD yang telah disediakan.

Berdasarkan hasil observasi, pengawasan yang bertugas mengontrol kelengkapan keselamatan pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadinya kecelakaan kerja kurang dalam pengontrolannya, itu terlihat ketika pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya masih ada yang tidak dikontrol.

Adanya kasus kecelakaan kerja yang sering menimpa karyawan dalam bekerja sering kali membawa dampak terhadap karyawan. Adapun dampak yang terjadi bisa saja bersifat positif ataupun negatif, tetapi dampak akibat kecelakaan yang biasanya dialami karyawan adalah negatif. Dampak kecelakaan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah karyawan mengalami kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri, kehilangan semangat hidup, mengalami kejenuhan, rasa takut, kelelahan mental, kecemasan atau ketegangan, rasa bersalah, sedih, putus asa, bosan, depresi dan lain-lain.

Akibat dari dampak kecelakaan kerja tersebut kemungkinan besar dapat menimbulkan stres kerja yang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan. Dikarenakan tingkat produktifitas berkaitan erat dengan sikap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa resiko pekerja atau individu dalam melakukan tugas mereka “terancam” keselamatan dan kesehatannya. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) pada karyawan belum berjalan dengan baik. Dikhawatirkan kondisi ini akan memperparah tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan bila tidak segera di tangani.

Dalam masalah ini peranan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat dibutuhkan karena dengan melihat kejadian-kejadian yang telah terjadi diperusahaan besar banyak sekali kejadian ataupun peristiwa dimana melibatkan langsung dengan keselamatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan merupakan salah satu masalah yang penting dalam perusahaan terutama dalam proses operasionalnya. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam lingkungan kerja mempunyai maksud memelihara tenaga kerja. Adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi diri karyawan maupun perusahaan.

Persepsi positif karyawan terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat dibutuhkan. persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan, yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya. Dengan adanya persepsi karyawan yang positif terhadap penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan yang akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Melihat kondisi dan fenomena yang terjadi diatas maka peneliti mengambil penelitian yang berjudul “Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dengan (Y) Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN Rayon Panyabungan”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja yang memiliki resiko kecelakaan yang tinggi
2. Ancaman keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan
3. Kesadaran karyawan yang rendah akan pentingnya penggunaan alat pelindung diri
4. Kepuasan kerja yang rendah karena tugas rawan terhadap kecelakaan

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien, pada hubungan persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah ada hubungan persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan?”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

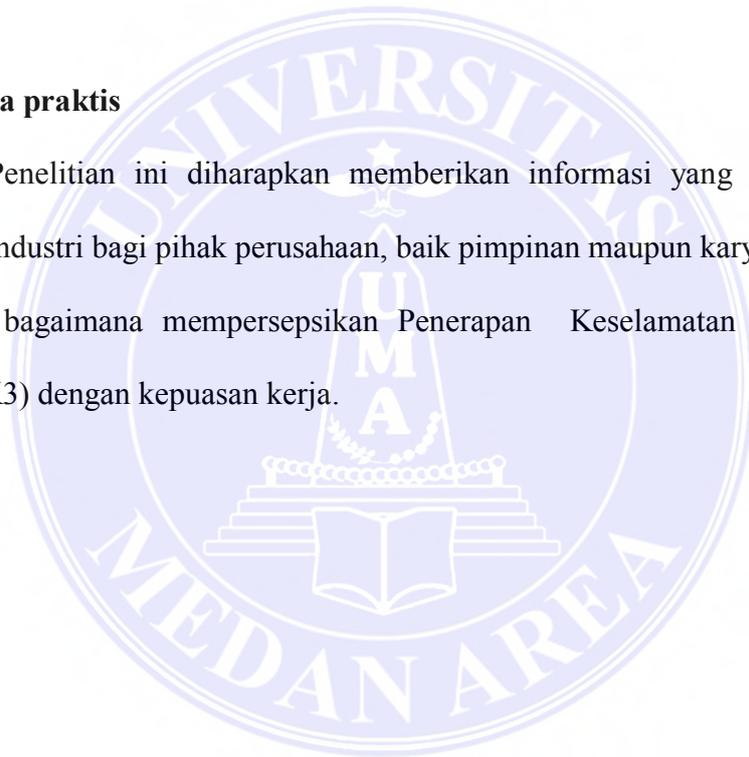
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri, yang berkaitan langsung dengan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap karyawan yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berguna dalam bidang industri bagi pihak perusahaan, baik pimpinan maupun karyawan terutama tentang bagaimana mempersepsikan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kepuasan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Defenisi kepuasan kerja

Menurut Handoko (2009), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkuprawira (2008), kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut adalah berupa hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhan karyawan.

Banyak ahli mendefinisikan tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah Cascio (2003) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan, yang timbul sebagai akibat dari persepsi karyawan, bahwa dengan menyelesaikan tugas atau dengan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai yang penting dalam pekerjaan tersebut. Cranny dkk (1992) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi afektif (emosional) terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan yang dilakukan karyawan antara hasil atau imbalan aktual yang diterima dengan apa yang diinginkan atau diharapkan karyawan. Senada dengan itu Wexley dan Yukl (1992) menyatakan

bahwa kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan pekerjaannya atau perasaan pekerja terhadap kondisi perasaan tentang dirinya.

Siegel dan Lane (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap pekerja terhadap pekerjaannya yang memiliki berbagai aspek. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan dimasa depan.

Sementara itu Gibson, dkk (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan senang atau tidak senang yang relative berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku.

Robbins (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatusikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja seseorang adalah dengan penjumlahan angka-nilai global tunggal (*single global rating*) dan skor penjumlahan (*summation score*). Davis dan Newstroom (1992) mengatakan bahwa kepuasankerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi.

Wexley dan Yukl (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerjaadalah cara pekerja merasakan pekerjaannya atau perasaan pekerja terhadap dan kondisi perasaan tentang dirinya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan melibatkan aspek pembayaran, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan

kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan struktur organisasi, dan mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Siegel dan Lane (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap pekerja terhadap pekerjaannya yang memiliki berbagai aspek. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan dimasa depan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap dan penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya dan merupakan selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

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

Menurut Hasibuan (2008), kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

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

Menurut Sopiah (2008), bahwa faktor-faktor kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang.

Gilmer (dalam Moch. As'ad, 2004) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penynaran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3. Ciri – Ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja

Menurut Locke (dalam Munandar, 2008) ciri – ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah:

1. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
2. Jati diri tugas (*task identity*). Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang merasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas. Misalnya, pekerjaan pada perakitan.
3. Tugas yang penting (*task significance*). Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
4. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

4. Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Smith, Kendall dan Hullin (dalam Luthans, 1985) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan sekerja.

- a. Upah, yaitu jumlah uang yang diterima dan upah yang dianggap wajar.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan bertanggung jawab dan belajar.
- c. Kesempatan promosi, yaitu tersediannya kesempatan untuk maju.
- d. Pengawasan, yaitu kemampuan pengawasan untuk menunjukkan minat dan perhatian karyawan.
- e. Rekan sekerja, yaitu keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan menolong.

Gibson (dalam Sopiah, 2008), aspek-aspek kepuasan kerja yaitu:

a. Isi pekerjaan

Aspek isi pekerjaan mencakup bobot pekerjaan yang melibatkan keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, variasi pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggungjawab individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

b. Promosi jabatan

Aspek promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi. Selain memperoleh kesempatan promosi, aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan. Promosi jabatan kerja yang bagus akan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

c. Gaji

Aspek gaji mencakup sejauh mana gaji yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja.

d. Pengawasan atau penyeliaan

Aspek pengawasan ini mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Apakah atasan sudah objektif dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan. Apakah atasan sudah objektif melakukan penelitian terhadap karyawannya, serta apakah atasan memberikan kepercayaan, dukungan, saran, penghargaan, serta motivasi terhadap bawahannya.

e. Kondisi kerja

Aspek kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti : suasana tempat kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.

f. Rekan kerja

Aspek komunikasi dan rekan kerja mencakup kepuasan hubungan atau interaksi karyawan dengan karyawan lain baik yang setara tingkatannya, bawahannya, atau atasannya. Hubungan atau interaksi yang hangat atau harmonis akan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi : isi pekerjaan, promosi jabatan, gaji atau upah, pengawasan, kondisi kerja, dan rekan kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

B. Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Persepsi

Menurut Rahmat (2004) bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi (*perception*) dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. (Leavit, 1997).

Menurut Scheerer (dalam Sarwono, 1983) menyatakan bahwa persepsi adalah representasi fenomenal tentang obyek-obyek distal sebagai hasil pengorganisasian obyek distal itu sendiri, medium dan rangsang proksimal.

Suprihanto dkk (2003) mengemukakan mengenai persepsi adalah suatu bentuk penilaian satu orang dalam menghadapi rangsangan yang sama, tetapi dalam kondisi lain akan menimbulkan persepsi yang berbeda. Indrawijaya (2000) menyatakan bahwa persepsi merupakan dimana manusia dalam mengorganisasikan, menafsirkan, dan memberi arti kepada suatu rangsangan selalu menggunakan inderanya, yaitu melalui mendengar, melihat, merasa, meraba, dan mencium, yang dapat terjadi terpisah-pisah atau serentak.

Menurut Winardi (2004) berpendapat mengenai persepsi berhubungan dengan pencapaian pengetahuan khusus tentang objek-objek atau kejadian-kejadian, pada saat tertentu, maka ia timbul apabila stimuli mengaktivasi indera.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu pandangan, penyimpulan informasi, pemberian makna pada

objek pengamatan atau pandangan individu terhadap benda, kejadian, tingkah laku manusia atau hal-hal lain yang ditemuinya sehari-hari tergantung keadaan individu sebagai reseptor dan keadaan objek yang dipersepsikan serta dapat mempengaruhi tingkah laku.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Menurut Walgito (2002) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

a. Objek yang dipersepsi

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.

b. Alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Disamping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran.

c. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau

konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang diajukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Dalam persepsi sekalipun stimulusnya sama, tetapi karena pengalaman tidaksama, kemampuan berfikir tidak sama, kerangka acuan tidak sama, adanya kemungkinan hasil persepsi antara individu satu dengan yang lain tidak sama. Keadaan tersebut memberikan sedikit gambaran bahwa persepsi itu memang bersifat individual sehingga dapat menimbulkan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam persepsi.

Menurut Robbins (2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain:

a. Pelaku persepsi

Bila seseorang individu memandang suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu.

b. Objek atau target

Karakteristik-karakteristik dari objek atau target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang akan dipersepsikan oleh individu tersebut.

c. Konteks situasi itu dilakukan

Penting bagi seorang individu melihat konteks objek atau peristiwa, karena unsur-unsur lingkungan disekitarnya sangat mempengaruhi persepsi individu tersebut.

Pendapat lain menurut Irwanto (1988) berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

a. Perhatian yang selektif

Setiap individu akan menerima banyak rangsang dari lingkungannya. Namun demikian, ia harus memusatkan perhatiannya pada rangsangan-rangsangan tertentu saja agar objek-objek atau gejala-gejala lain tidak tampil.

b. Ciri-ciri rangsang

Rangsang yang bergerak di antara rangsang yang diam akan lebih menarik perhatian.

c. Nilai-nilai dan kebutuhan individu

Setiap individu mempunyai nilai dan kebutuhan yang tidak sama.

d. Pengalaman terdahulu

Pengalaman terdahulu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi dunianya.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan pandangan seseorang yang timbul dari setiap individu yang menimbulkan sikap perilaku manusia yang mana merupakan suatu unsur dalam penyesuaian perilaku manusia itu sendiri, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain, objek yang dipersepsi, objek atau target, perhatian, konteks situasi itu dilakukan, ciri-cirirangsang, pengalaman terdahulu, dan nilai-nilai kebutuhan individu.

3. Proses terjadinya persepsi

Walgito (2002) menjelaskan proses terjadinya persepsi sebagai berikut:

- a. Proses kealaman atau proses fisik, yaitu proses stimulus mengenai alat indera.
- b. Proses fisiologis, stimulus yang diterima oleh alat indera diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak.
- c. Proses psikologis, terjadi di otak atau pusat kesadaran sehingga individu menyadari apa yang dilihat, apa yang didengar, dan apa yang dirasa.

Menurut Indrawijaya (2000), proses terjadi persepsi melalui tahap-tahap:

- a. Proses masukan (*input proses*)

Proses persepsi dimulai dari tahap penerimaan rangsangan, yang ditentukan baik oleh faktor luar maupun didalam manusia itu sendiri.

- b. Selektifitas

Manusia memperoleh berbagai rangsangan dari lingkungannya, baik yang bersifat terbatas atau sempit maupun yang bersifat luas lagi. Kemampuan manusia terbatas sehingga cenderung memberi perhatian pada rangsangan tertentu saja yang mempunyai relevansi, nilai dan arti baginya.

- c. Proses penutupan (*closure*)

Proses penutupan merupakan proses untuk melengkapi atau menutupi jurang informasi yang ada. Kecenderungan seseorang merasa sudah mengetahui keseluruhan, merupakan suatu hal yang penting dalam

proses perseptual, karena hal tersebut dapat dipergunakan untuk memperkirakan hasil akhir proses perseptual.

4. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut pendapat Megginson (dalam Mangkunegara, 2004), istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau gangguan fisik.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005) sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen yang mencakup struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, tata kelola/prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan dalam hal pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, serta pemeliharaan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dengan tujuan mengendalikan risiko yang berhubungan dengan kegiatan

produksi/kerja untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif bagi pekerja maupun orang lain yang berada di dalam lingkungan tersebut.

Menurut Suma'mur (dalam Chandra 2007), berpendapat bahwa kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Melihat beberapa uraian diatas mengenai pengertian keselamatan dan pengertian kesehatan kerja diatas, maka dapat disimpulkan mengenai pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu sendiri dan lingkungan kerjanya.

5. Indikator-indikator dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Budiono dkk (2003) mengemukakan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi:

a) Faktor manusia/pribadi (*personal factor*)

Faktor manusia disini meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan ketrampilan/keahlian, dan stres serta motivasi yang tidak cukup.

b) Faktor kerja/ lingkungan.

Meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan. Dari beberapa uraian diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai indikator tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi: faktor lingkungan dan faktor manusia.

6. Aspek-aspek dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Anoraga (2005) mengemukakan aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

b. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

c. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa aspek-aspek keselamatan kerja adalah:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja yang meliputi:

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
- 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

b. Pemakaian peralatan kerja yang meliputi:

- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman dan pengaturan penerangan yang baik.

Ada dua aspek yang digunakan untuk mengatasi masalah K3 yaitu *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology* (Miner dalam Ilham, 2002). *Safety Psychology* menitikberatkan pada usaha mencegah kecelakaan itu terjadi, dengan meneliti kenapa dan bagaimana kecelakaan itu terjadi. *Industrial Clinical*

Psychology menitikberatkan pada kinerja karyawan yang menurun, sebab-sebab penurunan dan bagaimana mengatasinya. Faktor-faktor dari kedua aspek tersebut sebagai berikut:

1. *Safety Psychology* terdiri dari 6 faktor, yaitu:

a. Laporan dan Statistik Kecelakaan

Laporan dan statistik mengenai jumlah kecelakaan yang terjadi ditempat kerja. Dengan adanya laporan dan statistik kecelakaan kerja, perusahaan akan memiliki gambaran mengenai potensi terjadinya kecelakaan kerja dan cara mengantisipasinya.

b. Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan

Pelatihan yang diadakan perusahaan untuk memberikan pengetahuan tentang keselamatan kerja dan mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

c. Publikasi dan Kontes Keselamatan

Publikasi keselamatan kerja adalah hal-hal yang berhubungan dengan pemberian informasi-informasi dan pesan-pesan mengenai keselamatan kerja karyawan, biasanya berupa spanduk dan poster yang dapat mengurangi tindakan-tindakan tidak aman dengan tujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya K3. Publikasi keselamatan kerja bertujuan untuk menjaga motivasi karyawan agar menyadari akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kontes keselamatan kerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar selalu menerapkan K3 sewaktu bekerja.

d. Kontrol terhadap Lingkungan Kerja

Kontrol lingkungan kerja adalah pemeriksaan/pengendalian yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Perusahaan harus dapat melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan peralatan pengaman dan peralatan pelindung diri untuk karyawannya. Selain itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawannya merasa aman dan nyaman.

e. Inspeksi dan Disiplin

Inspeksi dan disiplin adalah pengawasan terhadap lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan ini bertujuan untuk menjaga agar setiap mesin dan peralatan selalu dalam kondisi aman dan siap untuk digunakan. Selain itu, adanya inspeksi yang berkala dapat memberikan informasi tentang potensi bahaya yang mungkin terjadi, sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan.

f. Peningkatan Kesadaran K3

Peningkatan kesadaran K3 merupakan usaha perusahaan dalam mensukseskan program K3. Adanya komitmen yang kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja.

2. *Industrial Clinical Psychology* terdiri dari dua faktor, yaitu:

a. *Konseling*

Pembimbingan yang dilakukan untuk meningkatkan kembali semangat kerja karyawan setelah diketahui adanya penurunan produktivitas dari karyawan yang disebabkan oleh masalah yang dihadapi oleh karyawan yang bersangkutan.

b. *Employee Assistance Program*

Pembimbingan yang dilakukan secara intensif yang dilakukan untuk menangani berbagai macam masalah yang dihadapi karyawan terutama yang berhubungan dengan perilaku karyawan.

Menurut Budiono dkk, (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain :

a. *Beban kerja.*

Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. *Kapasitas kerja.*

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

c. *Lingkungan kerja.*

Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik maupun psikososial.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Aspek dan Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, cara melakukan pekerjaan, beban kerja kapasitas kerja.

7. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2004), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Rivai (2009), tujuan dan pentingnya keselamatan kerja meliputi:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.

2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.

8. Manfaat Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Robiana Modjo (2007), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

a. Pengurangan Absentisme

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

b. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan

Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya

kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka.

c. Pengurangan *Turnover* Pekerja

Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

d. Peningkatan Produktivitas

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Sulistyarini (2006) di CV. Sahabat Klaten menunjukkan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Arep dan Tanjung (2004) manfaat program K3 adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Ekonomis

- a) Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja
- b) Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi SDM
- c) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyamanan aman, selain itu juga karena motivasi kerja yang meningkat

b. Manfaat Psikologis

- a) Meningkatkan kepuasan kerja.

- b) Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- c) Perusahaan akan merasa bangga bahwa telah ikut serta dalam melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan.
- d) Serta nama perusahaan akan menjadi baik.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat keselamatan dan kesehatan kerja yaitu agar karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya, sehingga berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan.

9. Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Persepsi terhadap Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya. Persepsi disini tidak lepas dari respon kognitif yang mana suatu bentuk usaha untuk memahami pertama apa yang dipikirkan orang sewaktu mereka dihadapkan pada stimulus persuasif, dan kedua bagaimana fikiran serta proses kognitif yang berkaitan menentukan apakah mereka mengalami perubahan sikap dan sejauhmana perubahan itu terjadi. (Greenwald, 1968; Petty, Ostrom & Brock, 1981; Baron & Byne) dalam (Chandra, 2007). Karyawan merasa puas bila dalam melakukan suatu pekerjaan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Menurut Indrawijaya (dalam Chandra,2007) persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melibatkan aspek antara lain:

a. Proses kognisi

Proses kognisi terhadap lingkungan kerja, proses kognisi terhadap alat kerja dan bahan dan proses kognisi terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan kemampuan untuk memberi arti pada suatu rangsangan dengan menggunakan inderanya yaitu melalui proses melihat, meraba, merasa dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak. Otak akan melakukan persepsi berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera.

b. Proses belajar

Proses belajar terhadap lingkungan kerja, proses belajar terhadap alat kerja dan bahan, dan proses belajar terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan kemampuan membuat informasi melalui proses persepsual menjadi punya arti dan makna bagi proses pemilihan tindakan.

c. Pemecahan masalah

Pemecahan masalah terhadap lingkungan kerja, pemecahan masalah terhadap alat kerja dan bahan, dan pemecahan masalah terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan proses dimana seseorang dihadapkan untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan dan perilaku berikutnya. Melihat ketiga aspek yang dikemukakan oleh Indrawijaya diatas maka penulis menggunakan ketiga aspek tersebut sebagai dimensi dari persepsi. Dimensi persepsi tersebut adalah proses kognisi, proses belajar dan pemecahan masalah, hal tersebut merupakan dasar dari perilaku seseorang.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya yang dikuti beberapa aspek-aspek didalamnya meliputi proses kognisi, proses belajar dan pemecahan masalah. Adapun aspek persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lain, meliputi persepsi terhadap lingkungan kerja, persepsi terhadap alat kerja dan bahan dan persepsi terhadap cara melakukan pekerjaan.

C. Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. (Handoko, 2009).

Menurut Mangkuprawira (2008), kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut adalah berupa hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhan karyawan. Penyebab ketidakpuasan kerja bisa karena faktor gaji, rekan dalam bekerja dan kondisi fisik kerja, keamanan kerja, kondisi kerja. Adanya kondisi fisik seseorang yang kurang baik serta lingkungan tempat seseorang bekerja

merupakan sumber-sumber stress yang dapat berakibat kepada kepuasan kerja pada karyawan.

Handoko (2012), Seorang karyawan yang keselamatan dan kesehatan kerjanya terjaga dan terjamin dengan baik dan mempunyai persepsi yang positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan merasa yakin selamat, aman, nyaman dalam bekerja karena persepsi positif tersebut akan menimbulkan penilaian positif terhadap kondisi perusahaan sehingga tingkatkepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tinggi. Begitu pula sebaliknya bila seseorang karyawan yang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) nya rendah atau bahkan tidak terjaga dan tidak terjamin dengan baik, dan mempunyai persepsi yang negatif terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja rendah karena persepsi negatif tersebut akan menimbulkan penilaian negatif terhadap kondisi perusahaan.

Menurut Sopiah (2008), bahwa faktor-faktor kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut pendapat As'ad (2004), Kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain tekanan lingkungan fisik, peranan dalam organisasi, perkembangan karier dalam organisasi, hubungan dalam organisasi dan pekerjaan dan suasana ditempat kerja.

Berdasarkan penelitian Putra (2012) dalam judulnya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan pada UD. Trijaya Mandiri Citeureup Bogor – Jawa Barat. Didalam penelitiannya mengatakan ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dilihat bahwa hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,431 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa keselamatan yang makin tinggi cenderung diikuti dengan membaiknya kepuasan kerja. Kemudian hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan komitmen karyawan (Z) sebesar 0,580 termasuk dalam kategori sedang, sementara hubungan antara kepuasan kerja (Y) dengan komitmen karyawan (Z) sebesar 0,546 termasuk dalam kategori sedang. Nilai koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh sebesar 18,6% terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Trijaya Mandiri, sedangkan sisanya sebesar 81,4% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar keselamatan dan kesehatan kerja seperti motivasi dan perilaku pimpinan.

Pada dasarnya hasil penelitian Maulana (2015) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Didalam penelitiannya mengatakan ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja

karyawan. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,713 atau 71,3% dengan signifikansi F sebesar 0,000, dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,461.

Melihat kondisi kepuasan kerjayang rendah dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan berhubungan langsung dengan persepsi terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang mana tergantung oleh karyawan dalam menilai/mempersiapkan tinggi dan rendahnya persepsi. Sehingga tinggirendahnya persepsi yang dinilai oleh karyawan tentang penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

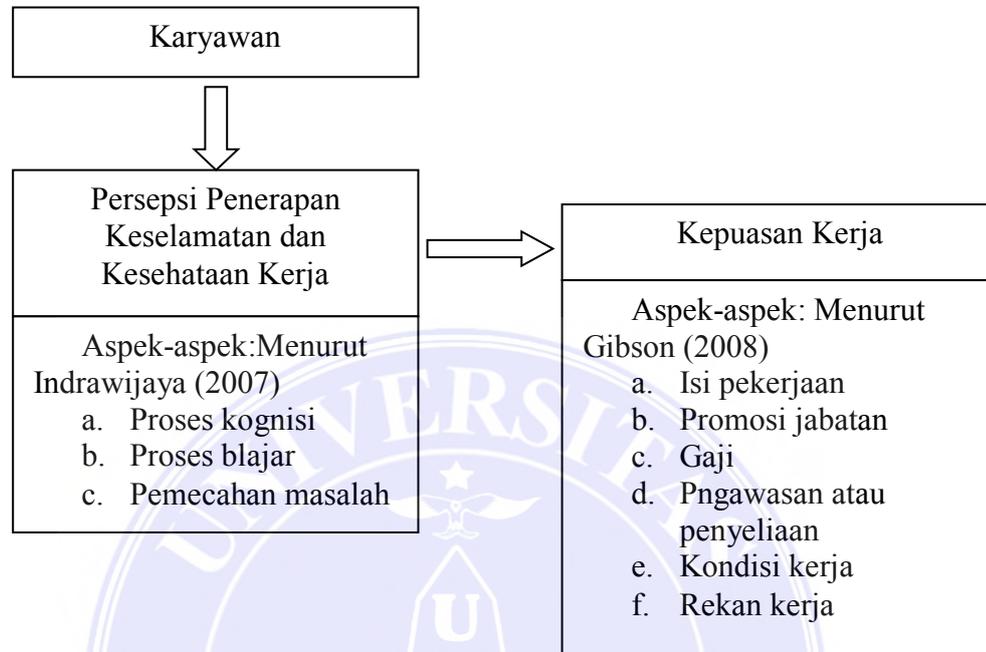
Adanya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik dari pihak perusahaan maka kemungkinan besar dapat mengurangi tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi. Kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seperti lampu, penerangan yang terlalu redup atau menyilaukan, kegaduhan, polusi udara, kondisi bekerja, beban kerja yang terlalu berat, kapasitas kerja, tidak ada hubungan yang baik antara teman sekerja dan lain-lain dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Budiono dkk, (dalam Chandra 2007) mempertegas bahwa Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan menciptakan

budaya K3 ditempat kerja dengan perusahaan, kondisi, dan lingkungan kerja dalam rangka mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Program Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dijalankan oleh pihak perusahaan dengan baik dan terencana dapat mengurangi munculnya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Setiap perusahaan yang selalu memperhatikan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawannya biasanya dapat memberikan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman serta menjadi lebih mengerti dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang dilakukannya, hal tersebut akan membantu dalam meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan serta mengurangi ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu perilaku akan dipengaruhi oleh persepsi seseorang. Sehingga program Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan perusahaan akan dipersepsikan dan kemudian dinilai oleh karyawan. Hal tersebut akan mempengaruhi perilaku setiap karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif tentang Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tinggi, demikian pula sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi yang negatif tentang Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan rendah. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Persepsi karyawan terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan asumsi bahwa semakin positif persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin negatif persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel – variabel yang diteliti yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja) dengan satu variabel terikat (kepuasan kerja)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul dan tujuan penelitian, maka variabel – variabel utama yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Variabel terikat (Y) : kepuasan kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Setelah mengidentifikasi variabel-variabel penelitian, maka langkah selanjutnya merumuskan definisi operasional variabel penelitian. Definisi operasional variabel – variabel penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah menyangkut sikap dan penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya dan merupakan selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan. Untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yaitu: isi pekerjaan, promosi jabatan, gaji, pengawasan atau penyeliaan, kondisi kerja, rekan kerja.

2. Persepsi karyawan terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

Persepsi karyawan terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan, yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Pengukuran persepsi karyawan terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek: proses kognisi terhadap lingkungan kerja, proses kognisi terhadap alat kerja dan bahan, dan proses kognisi terhadap cara melakukan pekerjaan, proses belajar terhadap lingkungan kerja, proses belajar terhadap alat kerja dan bahan, dan proses belajar terhadap cara melakukan pekerjaan serta pemecahan masalah terhadap lingkungan kerja, pemecahan masalah terhadap alat kerja dan bahan, dan pemecahan masalah terhadap caramelakukan pekerjaan.

D. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiono (2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN Rayon Panyabungan yang berjumlah 52 orang.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Hadi (2000) adalah sebagian populasi yang dikemukakan langsung dalam penelitian. Pengambilan sampel dilakukan adalah untuk menggeneralisasikan sampel.

Hasil penelitian ini terhadap sampel diharapkan dapat generalisasi kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 1997). Selanjutnya Menurut Hadi (2004) Syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasi.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN Rayon Panyabungan berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sekelompok subyek berdasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Arikunto, 2010).

Ciri-ciri yang menjadi sampel penelitian adalah :

1. Karyawan Tetap PLN. Cabang Panyabungan
2. Karyawan Bagian Lapangan
3. Menggunakan APD Pada Waktu Bekerja

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yang berisi daftar pernyataan berjumlah 21 buah dari kepuasan kerja dan 25 buah dari persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Bentuk pernyataannya yang digunakan adalah pernyataan yang jawabannya dan isiannya telah dibatasi atau ditentukan, sehingga subjek tidak dapat memberikan respon seluas-luasnya.

Dalam penelitian ini menggunakan dua skala tentang skala kepuasan kerja dan skala persepsi karyawan terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja

NO	Aspek	Sub indikator	Nomor aitem	Jumlah
1.	Isi pekerjaan	a. Kualitas pekerjaan b. Variasi pekerjaan c. Tingkat kesulitan d. Tanggung jawab	11, 12	2
2.	Promosi jabatan	a. Keadilan dalam promosi jabatan	1, 21	2
3.	Gaji	a. Upah b. lembur c. Tips	3, 13, 14	3
4.	Pengawasan	a. Kepercayaan b. Dukungan c. Saran d. Penghargaan e. Motivasi	4, 5, 6, 9, 19	5
5.	Kondisi kerja	a. Suasana tempat kerja b. Lingkungan kerja c. Fasilitas perusahaan, APD, BPJS	2, 7, 10, 15, 16, 17, 18	7
6.	Rekan kerja	a. Komunikasi b. Interaksi	8, 20	2
Jumlah				21

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja antara lain:

- a. Isi pekerjaan: Aspek isi pekerjaan mencakup bobot pekerjaan yang melibatkan keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, variasi pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
- b. Promosi jabatan: Aspek promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi. Selain memperoleh

kesempatan promosi, aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan. Promosi jabatan kerja yang bagus akan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- c. Gaji: Aspek gaji mencakup sejauh mana gaji yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja.
- d. Pengawasan atau penyeliaan: Aspek pengawasan ini mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Apakah atasan sudah objektif melakukan penelitian terhadap karyawannya, serta apakah atasan memberikan kepercayaan, dukungan, saran, penghargaan, serta motivasi terhadap bawahannya.
- e. Kondisi kerja: Aspek kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti: suasana tempat kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.
- f. Rekan kerja: Aspek komunikasi dan rekan kerja mencakup kepuasan hubungan atau interaksi karyawan dengan karyawan lain baik yang setara tingkatannya, bawahannya, atau atasannya. Hubungan atau interaksi yang hangat atau harmonis akan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Skala kepuasan kerja disusun dengan pertanyaan. Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban dengan nilai yang bergerak dari satu ke lima. skor 1 untuk jawaban yaitu Sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS), skor 4 untuk jawaban Setuju (S), skor 5 untuk jawaban Sangat setuju (SS).

2. Skala persepsi K3

Skala persepsi K3

NO	Aspek	Lingkungan Kerja	Alat kerja dan Bahan	Cara melakukan pekerjaan	Jumlah
1.	Proses kognisi	6, 9, 10	13, 14	7, 8, 16,17	9
2.	Proses belajar	11, 12	3, 5 ,15	18, 20, 21	8
3.	Pemecahan masalah	1, 23, 24	2, 4	19, 22, 25	8
Jumlah					25

Skala ini disusun berdasarkan persepsi terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):

a) Proses kognisi

Proses kognisi terhadap lingkungan kerja, proses kognisi terhadap alat kerja, bahan dan proses kognisi terhadap cara melakukan pekerjaan.

b) Proses belajar

Proses belajar terhadap lingkungan kerja, proses belajar terhadap alat kerja dan bahan, dan proses belajar terhadap cara melakukan pekerjaan.

c) Pemecahan masalah

Pemecahan masalah terhadap lingkungan kerja, pemecahan masalah terhadap alat kerja dan bahan, dan pemecahan masalah terhadap cara melakukan pekerjaan.

Skala persepsi disusun dengan pertanyaan *favourable*. Setiap pertanyaan mempunyai empat alternatif jawaban dengan nilai yang bergerak dari empat ke satu. *Favourable* artinya sependapat atau sesuai dengan pernyataan yang diajukan,

skor 4 untuk jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur (Notoatmodjo, 2010). Sebelum mengumpulkan data, instrumen harus dilakukan uji coba dengan cara menguji validitas dengan uji validitas dan dikonsultasikan kepada dosen pembimbing.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Notoatmodjo, 2010).

G. Metode Analisis Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas, yaitu penerapan K3 (X) dengan satu variabel tergantung yaitu Kepuasan Kerja (Y). Cara yang digunakan dalam menganalisis data dilakukan dengan analisis statistik. Teknik statistik yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah Analisis Product Moment.

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji Linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang gambaran subjek penelitian, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian, analisis data dan pembahasan.

A. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan yang beralamat di Jalan Bukit Barisan No. 25 Kayu Jati – Panyabungan. PT. PLN Rayon Panyabungan dipimpin oleh Sepenson Simatupang. PT. PLN Rayon Panyabungan merupakan salah satu dari tujuh rayon yang berada di wilayah kerja PT. PLN area padang Sidempuan. PT. PLN Rayon Panyabungan sekarang sedang membangun gardu induk Panyabungan yang diperkirakan selesai pada 2017 ini.

B. Tahapan Penelitian

1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan penelitian, peneliti melakukan sejumlah hal yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Persiapan Adminitrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Universitas Medan Area.

Langkah-langkah yang dilakukan yaitu dimulai dari menghubungi secara formal pihak Universitas Medan Area guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak kampus, peneliti

membuat surat pengantar untuk penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 752/FPSI/01.10/2017, tanggal 10 Mei 2017. Kemudian peneliti mendapatkan surat balasan dari pihak PT. PLN Rayon Panyabungan dengan nomor surat 002/EKS/PYB/2017, tanggal 22 Mei 2017 yang menyatakan memberikan izin untuk melakukan penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Pada tahap ini, peneliti menyiapkan alat ukur penelitian yang digunakan. Alat ukur penelitiannya yaitu skala kepuasan kerja dan persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (k-3). Skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gibson (2008) dan skala persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Indrawijaya (2007).

1. Skala persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

Skala ini disusun berdasarkan metode skala likert dengan empat pilihan jawaban. Pada aitem *favorable* nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS) nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sedangkan untuk aitem *unfavorable* nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 2 untuk setuju (S), dan nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sebelum disebar

No.	Aspek – aspek	Nomor Item		
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
1.	Proses Kognisi	7, 8, 10, 13, 14, 16, 17	6, 9	9
2.	Proses Belajar	11, 12, 20, 21	3, 5, 15, 18	8
3.	Pemecahan Masalah	1, 2, 4, 19, 22, 24	23, 25	8
Total		17	8	25

2. Skala kepuasan kerja

Skala ini disusun berdasarkan metode skala likert dengan lima pilihan jawaban. Pada aitem *favourable* nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS) nilai 4 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 untuk jawaban kurang setuju (KS) dan nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 2. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum disebar

NO	Aspek	Indikator	Aitem	
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	Isi pekerjaan	a. Kualitas pekerjaan b. Variasi pekerjaan c. Tingkat kesulitan d. Tanggung jawab	12, 11	-
2.	Promosi jabatan	a. Keadilan dalam promosi jabatan	1, 21	-
3.	Gaji	a. Upah b. lembur c. Tips	3, 13, 14	-
4.	Pengawasan	a. Kepercayaan b. Dukungan c. Saran d. Penghargaan e. Motivasi	4, 5, 6, 9, 19	-
5.	Kondisi kerja	a. Suasana tempat kerja b. Lingkungan kerja c. Fasilitas perusahaan, APD, BPJS	2, 7, 10, 15, 16 17, 18	-
6.	Rekan kerja	a. Komunikasi b. Interaksi	8, 20	-

c. Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba ini di laksanakan pada tanggal 02 Mei 2017 sampai 05 Mei 2017 pada karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan, beralamat di Jalan Bukit Barisan. Skala disebar sebanyak 30 eksemplar. Skala kepuasan kerja dan persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 *for windows* untuk mengetahui validitas dan realibilitas skala kepuasan kerja dan persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, Uji coba ini menggunakan *try out* terpakai yaitu sampel dalam *try out* digunakan juga sebagai sampel penelitian.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas skala persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan dari 25 butir pernyataan terdapat 1 butir yang gugur dan 24 butir yang valid. Koefisien validitas butir yang valid bergerak dari nilai $r_{bt} = 0,554$ sampai $r_{bt} = 0,821$. Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda aitem $< 0,364$, butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien $> 0,364$. Berikut ini adalah tabel distribusi butir-butir dari skala setelah diuji.

Tabel 3. Distribusi butir Skala Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No.	Aspek – aspek	Nomor Item				Total
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Proses Kognisi	7, 8, 10, 13, 14, 16	17	6, 9	-	9
2.	Proses Belajar	11, 12, 20, 21	-	3, 5, 15, 18	-	8
3.	Pemecahan Masalah	1, 2, 4, 19, 22, 24	-	23, 25	-	8
Total		16	1	8	0	25

Setelah diketahui validitas butir-butir item kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar = 0,756 sehingga skala sebagai alat ukur dapat dikategorikan handal. Sujarweni (2014), menyatakan bahwa suatu alat ukur akan memiliki koefisien reliabilitas

yang tinggi jika semakin mendekati angka 1,00. Selanjutnya dianalisis dengan teknik korelasi *r Product Moment*.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabel Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas skala persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan dari 21 butir pernyataan terdapat 2 butir yang gugur dan 19 butir yang valid. Koefisien validitas butir yang valid bergerak dari nilai $r_{bt} = 0,389$ sampai $r_{bt} = 0,748$. Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda item $< 0,364$, butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien $> 0,364$. Berikut ini adalah tabel distribusi butir-butir dari skala setelah diuji.

Tabel 4. Distribusi butir Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek – aspek	Nomor Item				Total
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Isi Pekarjaan	12	11	-	-	2
2.	Promosi Jabatan	1, 21	-	-	-	2
3.	Gaji	3, 13, 14	-	-	-	3
4.	Pengawasan	4, 5, 6, 9, 19	-	-	-	5
5.	Kondisi Kerja	2, 7, 10, 15, 17, 18	16	-	-	7
6.	Rekan Kerja	8, 20	-	-	-	2
Total		19	2	0	0	21

Setelah diketahui validitas butir-butir item kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar = 0,748 sehingga skala sebagai alat ukur dapat dikategorikan handal. Sujarweni

(2014), menyatakan bahwa suatu alat ukur akan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika semakin mendekati angka 1,00. Selanjutnya dianalisis dengan teknik korelasi *r Product Moment*.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dimulai pada tanggal 15 Mei 2017 sampai 22 Mei 2017 dengan menggunakan sistem *try out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis bagi data yang valid. Hal ini dilakukan dengan jumlah subjek penelitian 30 orang.

Setelah dilakukan penyebaran skala, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan untuk skala dengan langkah-langkah yaitu memberikan nomor urut subjek pada berkas skala Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja, selanjutnya memisahkan berkas skala untuk memudahkan skoring, melakukan skoring pada masing-masing variabel.

Setelah diketahui nilai masing-masing subjek untuk kedua variabel tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke dalam program Microsoft Exel. Ini menjadi data induk penelitian dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan terikat (Y) adalah Kepuasan Kerja.

D. Analisa Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *r Product Moment* dari Person. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabelnya, dimana *r Product Moment* digunakan untuk analisis hubungan satu variabel bebas Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yakni variabel Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan variabelkepuasan kerja, yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows 24.0*.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Shapiro-Wilk*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kepuasan Kerja mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2014).

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Rerata	SB/SD	S-W	P	Keterangan
Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	78.83	13.701	0.936	0.072	Normal
Kepuasan Kerja	67.57	10.494	0.941	0.099	Normal

Keterangan :

Rerata = Nilai rata-rata

S-W = Shapiro-Wilk

SB/SD = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Peluang Terjadinya Kesalahan

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Shapiro-Wilk* variabel Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0.936 dengan $p = 0,072$ ($p > 0,05$) yang menyatakan bahwa variabel Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki distribusi data yang normal. Variabel Kepuasan Kerja juga memiliki distribusi data yang normal dengan skor sebesar 0.941 dengan $p = 0,099$ ($p > 0,05$). Hasil selengkapnya dari uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menerangkan timbulnya Kepuasan Kerja, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (Kepuasan Kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Berdasarkan uji lineritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis

menunjukkan bahwa variabel terikat (Kepuasan Kerja) mempunyai hubungan yang linearitas terhadap variabel bebas (Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Sebagai kriterianya jika nilai sig. Deviation From Linearity > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Rangkuman hasil Uji Linearitas Hubungan

KORELASIONAL	Sig. DFL	KETERANGAN
X – Y	0.168	Linier

Keterangan :

X = Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Sig. DFL = Deviation From Linearity

Uji linearitas hubungan antara variabel Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja menghasilkan nilai sig. Deviation From Linearity = $0.168 > 0,05$ yang menunjukkan adanya hubungan linear antara variable Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Hasil uji linearitas variabel penelitian tercantum dalam lampiran.

2. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa signifikan $p = 0.043 < 0.050$. Semakin positif Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,138$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 13,8 %. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan korelasi *r product moment*.

Tabel 7. Rangkuman Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (R_{xy})	Koef. Det. (R^2)	P	BE%	Ket
X – Y	0.371	0.138	0.043	13,8%	S

Keterangan :

X = Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = signifikan pada taraf signifikansi 1% atau $p < 0.050$

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 24 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(24 \times 1) + (24 \times 4)\} : 2 = 60$. Kemudian untuk variable Kepuasan Kerja, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 19 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 5 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(19 \times 1) + (19 \times 5)\} : 2 = 57$

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, mean empirik variabel Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah 78.83 sedangkan untuk variable Kepuasan Kerja, mean empiriknya adalah 67.57.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja nilai SB atau SD nya adalah 13.701, sedangkan untuk variable kepuasan kerja adalah 10.494.

Dari besarnya bilangan simpangan baku atau standar deviasi tersebut, maka untuk variabel persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi satu bilangan simpangan baku/standar deviasi, maka dinyatakan bahwa persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja individu tergolong positif dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi satu bilangan simpangan baku/standar deviasi, maka dinyatakan bahwa Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja individu tergolong negatif.

Selanjutnya untuk variabel Kepuasan Kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi satu bilangan simpangan baku/standar deviasi, maka dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja individu tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai

rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi satu bilangan simpangan baku/standar deviasi, maka dinyatakan bahwa individu memiliki Kepuasan Kerja yang rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13.701	60	78.83	Positif
Kepuasan Kerja	10.494	57	67.57	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua mean di atas, *mean* hipotetik dan *mean* empirik maka diketahui bahwa karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan yang dijadikan subjek penelitian ini memiliki Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang positif dan Kepuasan Kerja yang tinggi.

E. Pembahasan

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. PLN Panyabungan. ($r_{xy} = 0.371$ dengan $p = 0.043$; $p < 0.050$). Artinya hipotesis yang diajukan terdapat hubungan yang positif antara persepsi penerapan

keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. PLN Panyabungan diterima.

Dengan koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0.138$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 13.8 %. Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki peran yang penting untuk timbulnya Kepuasan Kerja pada karyawan. Dan juga didukung dengan faktor lainnya yaitu isi pekerjaan, rekan kerja, gaji dan promosi jabatan.

Dari perhitungan mean hipotetik dan mean empirik serta bilangan standard deviasi, diketahui Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan berada dalam kategori positif dengan skor mean hipotetik 60 dan mean empirik 78.83 serta SD nya 13.701, dimana selisih mean hipotetik dan mean empirik melebihi nilai SD. Sedangkan Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan juga dalam kategori tinggi dengan skor mean hipotetik 57 dan mean empirik 67.57 serta SD nya 10.494, dimana selisih mean hipotetik dan mean empirik melebihi nilai SD.

Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Maulana (2015) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Didalam penelitiannya mengatakan ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja,

Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini di tunjukan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,713 atau 71,3% dengan signifikansi F sebesar 0,000, dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini di temukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini di tunjukan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,461.

Persepsi terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya yang diikuti beberapa aspek-aspek didalamnya meliputi proses kognisi, proses belajar dan pemecahan masalah. Adapun aspek persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lain, meliputi persepsi terhadap lingkungan kerja, persepsi terhadap alat kerja dan bahan dan persepsi terhadap cara melakukan pekerjaan.

Seorang karyawan yang keselamatan dan kesehatan kerjanya terjaga dan terjamin dengan baik dan mempunyai persepsi yang positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan merasa yakin selamat, aman, nyaman dalam bekerja karena persepsi positif tersebut akan menimbulkan penilaian positif terhadap kondisi perusahaan sehingga tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tinggi. Begitu pula sebaliknya bila seseorang karyawan yang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) nya rendah atau bahkan tidak terjaga dan tidak terjamin dengan baik, dan mempunyai persepsi yang negatif terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka akan menimbulkan tingkat

kepuasan kerja rendah karena persepsi negatif tersebut akan menimbulkan penilaian negatif terhadap kondisi perusahaan.

Dengan penjelasan diatas dapat di ditarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antarpersepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh koefisien $R_{xy} = 0.371$; $p = 0.043 < 0,050$. Artinya semakin positif persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya semakin negatif persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,138$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 13,8% dan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain: isi pekerjaan, promosi jabatan, gaji, pengawasan atau penyeliaan, rekan kerja.

3. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja, dinyatakan diterima dengan keterangan karyawan PT. PLN Panyabungan memiliki persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja positif dengan kepuasan kerja tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kategori yang didapat melalui perhitungan nilai rata-rata empirik Kepuasan Kerja = 78.83 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 60 dengan SD 13.701, kemudian nilai rata-rata empirik kepuasan kerja = 67.57 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 57 dengan SD 10.494.

B. Saran – saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan untuk lebih memperhatikan serta menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan.

2. Bagi Pihak PT. PLN Rayon Panyabungan

Bagi pihak PT. PLN Rayon Panyabungan hendaknya agar tetap menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan memberi pelatihan-pelatihan keselamatan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan faham terhadap kondisi dilingkungan kerjanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai persepsi keselamatan dan kesehatan kerja maupun kepuasan kerja. Disarankan untuk mengaitkan dengan faktor kepribadian, usia, kedudukan, faktor organisasi maupun faktror lingkungan



DAFTAR PUSTAKA

- Jimstark, D.C. (2007). *Persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja*.
- Kusuma, I.J. (2005). *Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*.
- Kurniawan, I. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi, Malang: Universitas Brawijaya.
- Laksana, A.C. dan Soesatyto, Y. (2013). *Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Gunung Sari Makmur Surabaya*.
- Maulana, R., Hamid, D., Makzum, M.D., (2015). *Hubungan penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktifitas kerja*.
- Maulana, R., Hamid, D., Makzum, M.D., (2015). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*.1-2
- Melani, T dan Suhaji. (2004). *Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (study pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi yayasan farmasi Semarang)*.6-7
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta 10430, 357-358
- Muntiana, K. (2014). *Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan penggunaan alat pelindung diri (AP) PT. Wilayah Karya Beton Bayolali*.
- Mukzam, M.D., Hamid, Djamur., A. Maulana, R., (2015). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan*. Jurnal administrasi bisnis (JAB), 20, 01.
- Saputra, D. (2012). *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Dystar Colours Indonesia*.
- Siagian, S.P.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara. Jurnal administrasi bisnis.

Tim Redaksi Nuansa Aulia. (2008). *Himpunan Peraturan Perundang-undangan RI tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.10-11.

Jimstark,D.C. (2007). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Stres Kerja Bagian Weaving 11 PT. Batam Textile*, 28.

[Http://www.sucofindo.co.id/pelatihan-pelatihan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3.html](http://www.sucofindo.co.id/pelatihan-pelatihan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3.html).



The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a star at the top, a book at the bottom, and a banner with the letter 'A' in the middle. The shield is flanked by two figures. The entire emblem is surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' in a circular border.

LAMPIRAN
SKALA PERSEPSI PENERAPAN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

**LEMBAR PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN (PSP)
(INFORMED CONSENT)**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Alamat :

Telp/HP :

Setelah mendapat penjelasan dari penelitian “Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan”. Maka dengan ini saya secara sukarela dan tanpa paksaan menyatakan bersedia ikut serta dalam penelitian tersebut.

Demikian surat pernyataan ini untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Panyabungan , Mei 2017

()

Kuesioner penelitian

HUBUNGAN PERSEPSI PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWANPT. PLN RAYON PANYABUNGAN

1. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja : Tahun
Tingkat Pendidikan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ✓ pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan anda.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
KS = Kurang Setuju (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Kepuasan kerja

Skala I

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan.					
2	Saat bekerja saya diberi jaminan keamanan kerja oleh perusahaan.					
3	Gaji yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Perusahaan dan manajemen memperlakukan seluruh karyawan dengan baik.					
5	Dengan adanya pengawasan yang baik pada perusahaan menyebabkan saya menjadi lebih disiplin dalam bekerja.					
6	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini.					
7	Perusahaan sudah menyediakan kondisi kerja yang nyaman bagi saya.					
8	Rekan-rekan kerja membuat saya diterima dengan baik					
9	Atasan memberi pujian dan penghargaan terhadap pekerjaan saya, tidak segan memberikan pengarahan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan serta mau menerima saran dari staff					
10	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan.					
11	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					
12	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					

13	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
14	Gaji saya terima tepat waktu.					
15	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.					
16	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
17	Fasilitas yang disediakan perusahaan lengkap dan layak pakai.					
18	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu.					
19	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
20	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
21	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					

2. Persepsi Keselamatan dan kesehatan kerja Skala II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Suhu lingkungan kerja yang ada di tempat kerja saya mendukung aktifitas saya.				
2	Penggunaan alat keselamatan kerja dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.				
3	Saya kurang menguasai tentang peralatan kerja yang saya gunakan.				
4	Karyawan harus memeriksa kondisi mesin berat sebelum melakukan pekerjaan supaya pekerjaannya berjalan dengan lancar.				
5	Pengoperasian peralatan kerja yang tidak sesuai prosedur sering mengakibatkan kecelakaan kerja.				
6	Suhu lingkungan kerja terlalu panas.				

7	Setiap bahan kimia di tempat kerja memiliki cara penanganan yang berbeda.				
8	Penggunaan peralatan kerja yang benar menjamin keselamatan kerja saya				
9	Terdapat banyak polusi di tempat kerja saya				
10	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai.				
11	Setiap karyawan mempelajari standart pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam bekerja				
12	Dalam kenyataannya pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sulit ditangkap oleh karyawan.				
13	Bahan yang digunakan untuk memproduksi harus tepatukurannya tidak boleh lebih.				
14	Semua karyawan harus mempelajari peralatan kerja yang digunakan.				
15	Polusi yang dikeluarkan alat kerja bisa berakibat penyakit				
16	Semua mesin dalam perusahaan yang digunakan untuk memproduksi harus dalam kondisi baik				
17	Cara mengoperasikan mesin harus dilakukan secara bertahap.				
18	Kecelakaan kerja yang pernah terjadi membuat saya berhati-hati dalam bekerja.				
19	Setiap ada kecelakaan dalam pelaksanaan kerja hendaknya merujuk kembali ke aturan yang ada pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).				
20	Para karyawan berhati-hati dalam mempergunakan peralatan kerja.				
21	Sebelum melakukan pekerjaan karyawan harus mengerti tentang tata cara mengoperasionalkannya.				
22	Agar tidak mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja sayaberusaha untuk tidak terburu-buru dalam melakukan pekerjaan.				
23	Kebersihan lingkungan kerja di tempat kerja saya belum memenuhi standar kebersihan.				
24	Agar tidak terjadi kecelakaan kerja petunjuk kerja yang ditetapkan oleh perusahaan diikuti oleh karyawan.				
25	Kecelakaan kerja yang sering terjadi diakibatkan kurangnya pemahaman tentang Prosedur K3.				

TERIMA KASIH





**DATA PERSEPSI
PENERAPAN
KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA**



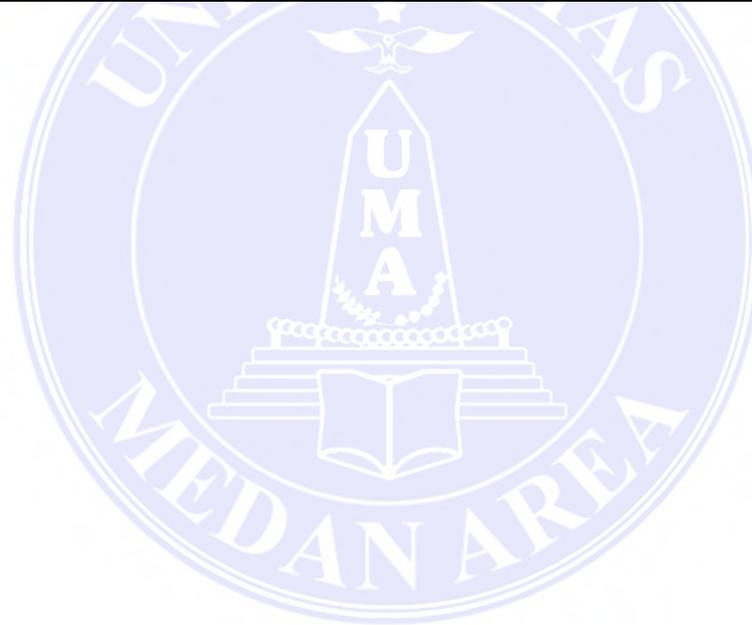
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

N0	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p33	p24	p25	jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	86
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	75
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	98
6	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	56
7	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	73
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99
9	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	63
10	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	87
13	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	75
14	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	69
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	95
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
17	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	77
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99
19	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	81
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	85
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	91
22	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	61
23	1	4	1	4	1	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	80
24	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	80

25	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	80	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	93	
27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	88	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	73	
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	79	
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	87



The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a star at the top, a book at the bottom, and the letters 'U' and 'A' in the middle. The shield is flanked by two wings. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

DATA KEPUASAN KERJA



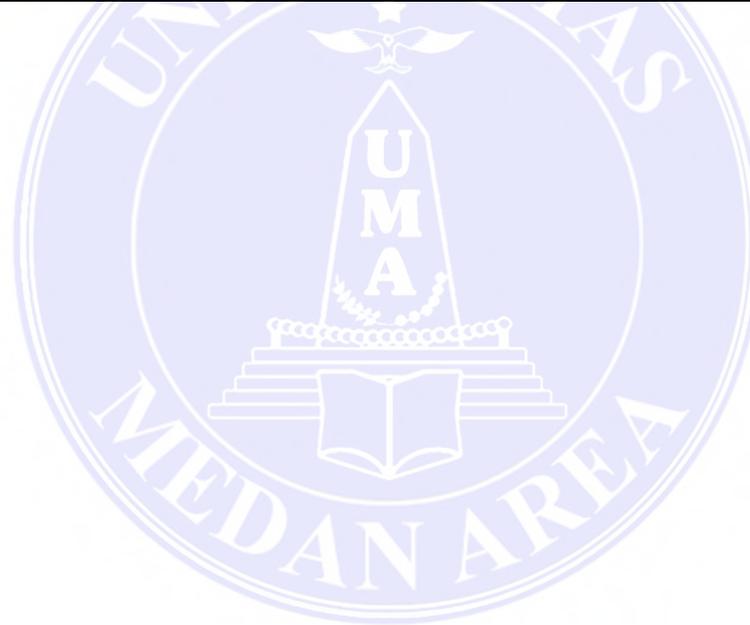
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

N0	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	P8	P9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	P18	p19	p20	p21	Jumlah
1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	75
2	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	77
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	73
5	3	3	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	58
6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	1	4	2	2	2	3	3	47
7	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	1	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	72
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	79
9	4	1	4	1	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	1	4	2	4	65
10	4	1	4	1	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	1	4	1	4	57
11	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	70
12	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	78
13	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	75
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	86
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
16	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	72
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
18	3	4	1	4	1	1	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	1	4	2	4	1	55
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	85
21	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	74
22	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
23	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	73
24	2	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	63

25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	76
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	100
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	71
30	3	3	3	3	4	5	4	4	4	2	3	4	5	2	2	2	5	3	5	3	5	74





Hasil uji validitas persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,4667	,77608	30
VAR00002	3,5333	,86037	30
VAR00003	3,4667	,77608	30
VAR00004	3,6333	,85029	30
VAR00005	3,4667	,77608	30
VAR00006	3,4667	,77608	30
VAR00007	3,4667	,77608	30
VAR00008	3,3667	,76489	30
VAR00009	3,1000	,88474	30
VAR00010	3,5667	,85836	30
VAR00011	3,1000	,88474	30
VAR00012	3,0667	,90719	30
VAR00013	3,1000	,80301	30
VAR00014	3,6000	,85501	30
VAR00015	2,9667	,88992	30
VAR00016	3,0667	,90719	30
VAR00017	2,5667	,50401	30
VAR00018	3,5667	,89763	30
VAR00019	3,0333	,85029	30
VAR00020	3,5333	,89955	30
VAR00021	3,0333	,85029	30
VAR00022	3,0333	,85029	30
VAR00023	3,0333	,85029	30
VAR00024	3,1333	,81931	30
VAR00025	3,0333	,85029	30
VAR00026	81,4000	13,64475	30

Correlations

VAR00026		,584**	0,001	30	VAR00017		0,182	0,335	30
VAR00025		0,132	0,486	30	VAR00016		0,150	0,428	30
VAR00024		0,224	0,234	30	VAR00015		0,073	0,701	30
VAR00023		0,132	0,486	30	VAR00014		0,343	0,064	30
VAR00022		0,132	0,486	30	VAR00013		,365*	0,047	30
VAR00021		0,132	0,486	30	VAR00012		0,150	0,428	30
VAR00020		0,273	0,144	30	VAR00011		0,181	0,339	30
VAR00019		0,132	0,486	30	VAR00010		0,314	0,091	30
VAR00018		0,251	0,181	30	VAR00009		0,181	0,339	30
VAR00017		0,182	0,335	30	VAR00008		,806**	0,000	30
VAR00016		0,150	0,428	30	VAR00007		1,000*	0,000	30
VAR00015		0,073	0,701	30	VAR00006		1,000*	0,000	30
VAR00014		0,343	0,064	30	VAR00005		1,000*	0,000	30
VAR00013		,365*	0,047	30	VAR00004		,373*	0,042	30
VAR00012		0,150	0,428	30	VAR00003		1,000*	0,000	30
VAR00011		0,181	0,339	30	VAR00002		,389*	0,034	30
VAR00010		0,314	0,091	30	VAR00001		1		30
VAR00009		0,181	0,339	30	VAR00002	Pearson Correlation	,389*	0,034	30
VAR00008		,806**	0,000	30	VAR00002	Sig. (2-tailed)	0,034		30
VAR00007		1,000*	0,000	30	VAR00002	N	30		30
VAR00006		1,000*	0,000	30	VAR00003	Pearson Correlation	,389*	0,034	30
VAR00005		1,000*	0,000	30	VAR00003	Sig. (2-tailed)	0,034		30
VAR00004		,373*	0,042	30	VAR00003	N	30		30
VAR00003		1,000*	0,000	30	VAR00004	Pearson Correlation	,373*	0,042	30
VAR00002		,389*	0,034	30	VAR00004	Sig. (2-tailed)	0,042		30
VAR00001		1		30	VAR00004	N	30		30

30	,584**	0,001	30	,584**	0,001	30	,584**	0,001	30	,584**	0,001	30	,696**	0,000	30	,745**
30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,299	0,109	30	,820**
30	0,224	0,234	30	0,224	0,234	30	0,224	0,234	30	0,224	0,234	30	,415*	0,023	30	,885**
30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,299	0,109	30	,820**
30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,299	0,109	30	,820**
30	0,273	0,144	30	0,273	0,144	30	0,273	0,144	30	0,273	0,144	30	0,307	0,098	30	0,147
30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,132	0,486	30	0,299	0,109	30	,820**
30	0,251	0,181	30	0,251	0,181	30	0,251	0,181	30	0,251	0,181	30	0,340	0,066	30	0,187
30	0,182	0,335	30	0,182	0,335	30	0,182	0,335	30	0,182	0,335	30	0,069	0,719	30	-0,286
30	0,150	0,428	30	0,150	0,428	30	0,150	0,428	30	0,150	0,428	30	0,311	0,094	30	,593**
30	0,073	0,701	30	0,073	0,701	30	0,073	0,701	30	0,073	0,701	30	,373*	0,042	30	,705**
30	0,343	0,064	30	0,343	0,064	30	0,343	0,064	30	0,343	0,064	30	,390*	0,033	30	0,191
30	,365*	0,047	30	,365*	0,047	30	,365*	0,047	30	,365*	0,047	30	,556**	0,001	30	,908**
30	0,150	0,428	30	0,150	0,428	30	0,150	0,428	30	0,150	0,428	30	0,311	0,094	30	,593**
30	0,181	0,339	30	0,181	0,339	30	0,181	0,339	30	0,181	0,339	30	0,352	0,057	30	1
30	0,314	0,091	30	0,314	0,091	30	0,314	0,091	30	0,314	0,091	30	,408*	0,025	30	0,104
30	,806**	0,000	30	,806**	0,000	30	,806**	0,000	30	,806**	0,000	30	1		30	0,352
30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	,806**	0,000	30	0,181
30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	,806**	0,000	30	0,181
30	1		30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	,806**	0,000	30	0,181
30	,373*	0,042	30	,373*	0,042	30	,373*	0,042	30	,373*	0,042	30	,426*	0,019	30	0,188
30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	,806**	0,000	30	0,181
30	,389*	0,034	30	,389*	0,034	30	,389*	0,034	30	,389*	0,034	30	,426*	0,019	30	0,245
30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	1,000*	0,000	30	,806**	0,000	30	0,181
N			N			N			N			N			N	
VAR00005	Pearson Correlation		VAR00006	Pearson Correlation		VAR00007	Pearson Correlation		VAR00008	Pearson Correlation		VAR00009	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)			Sig. (2-tailed)			Sig. (2-tailed)			Sig. (2-tailed)						

0,000	30	,554**	0,001	0,001	30	,745**	0,000	0,000	30	,664**	0,000	0,000	30	,821**	0,000	0,000	30		
0,000	30	0,115	0,545	0,545	30	,820**	0,000	0,000	30	,668**	0,000	0,000	30	,803**	0,000	0,000	30		
0,000	30	0,183	0,333	0,333	30	,885**	0,000	0,000	30	,591**	0,001	0,001	30	,870**	0,000	0,000	30		
0,000	30	0,115	0,545	0,545	30	,820**	0,000	0,000	30	,668**	0,000	0,000	30	,803**	0,000	0,000	30		
0,000	30	0,115	0,545	0,545	30	,820**	0,000	0,000	30	,668**	0,000	0,000	30	,803**	0,000	0,000	30		
0,000	30	0,115	0,545	0,545	30	,820**	0,000	0,000	30	,668**	0,000	0,000	30	,803**	0,000	0,000	30		
0,437	30	,846**	0,000	0,000	30	0,147	0,437	0,437	30	0,293	0,116	0,116	30	0,162	0,391	0,391	30		
0,000	30	0,115	0,545	0,545	30	,820**	0,000	0,000	30	,668**	0,000	0,000	30	,803**	0,000	0,000	30		
0,000	30	0,115	0,545	0,545	30	,820**	0,000	0,000	30	,668**	0,000	0,000	30	,803**	0,000	0,000	30		
0,323	30	,867**	0,000	0,000	30	0,187	0,323	0,323	30	0,333	0,072	0,072	30	0,254	0,176	0,176	30		
0,125	30	-0,126	0,493	0,493	30	-0,286	0,125	0,125	30	-0,161	0,396	0,396	30	-0,220	0,221	0,221	30		
0,001	30	0,127	0,504	0,504	30	,593**	0,001	0,001	30	1,000*	0,000	0,000	30	,653**	0,000	0,000	30		
0,000	30	0,206	0,274	0,274	30	,705**	0,000	0,000	30	,601**	0,000	0,000	30	,825**	0,000	0,000	30		
0,311	30	,930**	0,000	0,000	30	0,191	0,311	0,311	30	0,124	0,512	0,512	30	0,161	0,396	0,396	30		
0,000	30	0,165	0,383	0,383	30	,908**	0,000	0,000	30	,653**	0,000	0,000	30	1			30		
0,001	30	0,127	0,504	0,504	30	,593**	0,001	0,001	30	1			30	,653**	0,000	0,000	30		
0,000	30	0,104	0,583	0,583	30	1			30	,593**	0,001	0,001	30	,908**	0,000	0,000	30		
0,583	30	1			30	0,104	0,583	0,583	30	0,127	0,504	0,504	30	0,165	0,383	0,383	30		
0,057	30	,408*	0,025	0,025	30	0,352	0,057	0,057	30	0,311	0,094	0,094	30	,556**	0,001	0,001	30		
0,339	30	0,314	0,091	0,091	30	0,181	0,339	0,339	30	0,150	0,428	0,428	30	,365*	0,047	0,047	30		
0,339	30	0,314	0,091	0,091	30	0,181	0,339	0,339	30	0,150	0,428	0,428	30	,365*	0,047	0,047	30		
0,339	30	0,314	0,091	0,091	30	0,181	0,339	0,339	30	0,150	0,428	0,428	30	,365*	0,047	0,047	30		
0,320	30	,956**	0,000	0,000	30	0,188	0,320	0,320	30	0,167	0,378	0,378	30	0,207	0,272	0,272	30		
0,339	30	0,314	0,091	0,091	30	0,181	0,339	0,339	30	0,150	0,428	0,428	30	,365*	0,047	0,047	30		
0,193	30	,837**	0,000	0,000	30	0,245	0,193	0,193	30	0,174	0,358	0,358	30	0,220	0,244	0,244	30		
0,339	30	0,314	0,091	0,091	30	0,181	0,339	0,339	30	0,150	0,428	0,428	30	,365*	0,047	0,047	30		
0,339	30	0,314	0,091	0,091	30	0,181	0,339	0,339	30	0,150	0,428	0,428	30	,365*	0,047	0,047	30		
Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
		VAR00010				VAR00011					VAR00012						VAR00013		

VAR00014	Pearson Correlation		,582**	0,001	30	,663**	0,000	30	,664**	0,000	30	-0,094	0,620	30	,628**
		Sig. (2-tailed)	0,161	,395	30	,731**	0,000	30	,668**	0,000	30	-0,126	0,507	30	0,291
			0,177	,349	30	,716**	0,000	30	,591**	0,001	30	-0,273	0,145	30	0,128
			0,161	,395	30	,731**	0,000	30	,668**	0,000	30	-0,126	0,507	30	0,291
			0,161	,395	30	,731**	0,000	30	,668**	0,000	30	-0,126	0,507	30	0,291
			0,161	,395	30	,731**	0,000	30	,668**	0,000	30	-0,126	0,507	30	0,291
			,870**	0,000	30	0,195	0,301	30	0,293	0,116	30	-0,081	0,670	30	,937**
			0,161	,395	30	,731**	0,000	30	,668**	0,000	30	-0,126	0,507	30	0,291
			,845**	0,000	30	0,327	0,078	30	0,333	0,072	30	-0,124	0,512	30	1
			-0,176	0,352	30	-0,033	0,861	30	-0,161	0,396	30	1		30	-0,124
0,124	0,512	30	,601**	0,000	30	1		30	-0,161	0,396	30	0,333			
0,073	0,703	30	1		30	,601**	0,000	30	-0,033	0,861	30	0,327			
1		30	0,073	0,703	30	0,124	0,512	30	-0,176	0,352	30	,845**			
0,161	,396	30	,825**	0,000	30	,653**	0,000	30	-0,230	0,221	30	0,254			
0,124	0,512	30	,601**	0,000	30	1,000*	0,000	30	-0,161	0,396	30	0,333			
0,191	,311	30	,705**	0,000	30	,593**	0,001	30	-0,286	0,125	30	0,187			
,930**	0,000	30	0,206	0,274	30	0,127	0,504	30	-0,130	0,493	30	,867**			
0,191	0,311	30	,705**	0,000	30	,593**	0,001	30	-0,286	0,125	30	0,187			
,390*	0,033	30	,373*	0,042	30	0,311	0,094	30	0,069	0,719	30	0,340			
0,343	0,064	30	0,073	0,701	30	0,150	0,428	30	0,182	0,335	30	0,251			
0,343	0,064	30	0,073	0,701	30	0,150	0,428	30	0,182	0,335	30	0,251			
,977**	0,000	30	0,120	0,528	30	0,167	0,378	30	-0,223	0,237	30	,869**			
0,343	0,064	30	0,073	0,701	30	0,150	0,428	30	0,182	0,335	30	0,251			
,909**	0,000	30	0,114	0,548	30	0,174	0,358	30	-0,164	0,385	30	,801**			
0,343	0,064	30	0,073	0,701	30	0,150	0,428	30	0,182	0,335	30	0,251			
VAR00015	Pearson Correlation		0,073	0,701	30	0,073	0,701	30	0,150	0,428	30	0,182	0,335	30	0,251
	Sig. (2-tailed)		0,701	0,548	30	0,701	0,548	30	0,428	0,358	30	0,358	0,385	30	,801**
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,801**
VAR00016	Pearson Correlation		0,150	0,428	30	0,150	0,428	30	0,150	0,428	30	0,182	0,335	30	0,251
	Sig. (2-tailed)		0,428	0,358	30	0,428	0,358	30	0,358	0,385	30	0,385	0,385	30	,801**
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,801**
VAR00017	Pearson Correlation		0,182	0,335	30	0,182	0,335	30	0,182	0,335	30	0,182	0,335	30	0,251
	Sig. (2-tailed)		0,335	0,385	30	0,335	0,385	30	0,385	0,385	30	0,385	0,385	30	,801**
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,801**
VAR00018	Pearson Correlation		0,251	,801**	30	0,251	,801**	30	0,251	,801**	30	0,251	,801**	30	,801**
	Sig. (2-tailed)		,801**		30	,801**		30	,801**		30	,801**		30	,801**
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00023	Pearson Correlation	0,132	0,211	0,132	0,208	0,132	0,132	0,132	0,299	,820**	0,115	,820**	,668**	,731**	0,161	,803**	-0,126	0,291	1,000*	0,337	1,000*	1	,835**	1,000*	,786**
	Sig. (2-tailed)	0,486	0,264	0,486	0,269	0,486	0,486	0,486	0,109	0,000	0,545	0,000	0,000	0,000	0,395	0,000	0,507	0,119	0,000	0,069	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00024	Pearson Correlation	0,224	0,238	0,224	0,221	0,224	0,224	0,224	,415*	,885**	0,183	,885**	,591**	,716**	0,177	,870**	-0,273	0,128	,835**	0,134	,835**	,835**	1	,835**	,757**
	Sig. (2-tailed)	0,234	0,205	0,234	0,240	0,234	0,234	0,234	0,023	0,000	0,333	0,000	0,001	0,000	0,349	0,000	0,145	0,500	0,000	0,480	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00025	Pearson Correlation	0,132	0,211	0,132	0,208	0,132	0,132	0,132	0,299	,820**	0,115	,820**	,668**	,731**	0,161	,803**	-0,126	0,291	1,000**	0,337	1,000**	1,000**	,835**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	0,486	0,264	0,486	0,269	0,486	0,486	0,486	0,109	0,000	0,545	0,000	0,000	0,000	0,395	0,000	0,507	0,119	0,000	0,069	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00026	Pearson Correlation	,584**	,616**	,584**	,622**	,584**	,584**	,584**	,696**	,745**	,554**	,745**	,664**	,663**	,582**	,821**	-0,094	,628**	,786**	,625**	,786**	,786**	,757**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,620	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Hasil uji validitas kepuasan kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,5333	,68145	30
VAR00002	3,6000	,93218	30
VAR00003	3,4000	,93218	30
VAR00004	3,7333	,90719	30
VAR00005	3,4000	1,03724	30
VAR00006	3,4667	,97320	30
VAR00007	3,7333	,73968	30
VAR00008	3,6333	,85029	30
VAR00009	3,7000	,79438	30
VAR00010	3,4667	,93710	30
VAR00011	3,3000	,91539	30
VAR00012	3,4000	1,03724	30
VAR00013	3,4667	,97320	30
VAR00014	3,5333	,81931	30
VAR00015	3,5333	,97320	30
VAR00016	3,5667	,81720	30
VAR00017	3,4333	,97143	30
VAR00018	3,7333	,90719	30
VAR00019	3,5000	,90019	30
VAR00020	3,7667	,77385	30
VAR00021	3,5333	,93710	30
VAR00022	74,4333	10,92824	30

Correlations

VAR00022		,667**	0,000	30			
VAR00021		,673**	0,000	30			
VAR00020		-0,017	0,927	30			
VAR00019		,787**	0,000	30			
VAR00018		0,071	0,711	30			
VAR00017		,733**	0,000	30			
VAR00016		-0,066	0,729	30			
VAR00015		0,180	0,341	30			
VAR00014		0,091	0,634	30			
VAR00013		,756**	0,000	30			
VAR00012		,615**	0,000	30			
VAR00011		0,011	0,954	30			
VAR00010		0,245	0,192	30			
VAR00009		0,178	0,346	30			
VAR00008		0,230	0,221	30			
VAR00007		0,087	0,649	30			
VAR00006		,756**	0,000	30			
VAR00005		,615**	0,000	30			
VAR00004		0,071	0,711	30			
VAR00003		,847**	0,000	30			
VAR00002		0,076	0,690	30			
VAR00001		1		30			
VAR00002	Pearson Correlation				0,076		
VAR00002	Sig. (2-tailed)				0,690		
VAR00002	N				30		
VAR00003	Pearson Correlation					0,071	
VAR00003	Sig. (2-tailed)					0,708	
VAR00003	N					30	
VAR00004	Pearson Correlation						0,076
VAR00004	Sig. (2-tailed)						0,690
VAR00004	N						30
VAR00005	Pearson Correlation						
VAR00005	Sig. (2-tailed)						
VAR00005	N						
VAR00006	Pearson Correlation						
VAR00006	Sig. (2-tailed)						
VAR00006	N						
VAR00007	Pearson Correlation						
VAR00007	Sig. (2-tailed)						
VAR00007	N						
VAR00008	Pearson Correlation						
VAR00008	Sig. (2-tailed)						
VAR00008	N						
VAR00009	Pearson Correlation						
VAR00009	Sig. (2-tailed)						
VAR00009	N						
VAR00010	Pearson Correlation						
VAR00010	Sig. (2-tailed)						
VAR00010	N						
VAR00011	Pearson Correlation						
VAR00011	Sig. (2-tailed)						
VAR00011	N						
VAR00012	Pearson Correlation						
VAR00012	Sig. (2-tailed)						
VAR00012	N						
VAR00013	Pearson Correlation						
VAR00013	Sig. (2-tailed)						
VAR00013	N						
VAR00014	Pearson Correlation						
VAR00014	Sig. (2-tailed)						
VAR00014	N						
VAR00015	Pearson Correlation						
VAR00015	Sig. (2-tailed)						
VAR00015	N						
VAR00016	Pearson Correlation						
VAR00016	Sig. (2-tailed)						
VAR00016	N						
VAR00017	Pearson Correlation						
VAR00017	Sig. (2-tailed)						
VAR00017	N						
VAR00018	Pearson Correlation						
VAR00018	Sig. (2-tailed)						
VAR00018	N						
VAR00019	Pearson Correlation						
VAR00019	Sig. (2-tailed)						
VAR00019	N						
VAR00020	Pearson Correlation						
VAR00020	Sig. (2-tailed)						
VAR00020	N						
VAR00021	Pearson Correlation						
VAR00021	Sig. (2-tailed)						
VAR00021	N						
VAR00022	Pearson Correlation						
VAR00022	Sig. (2-tailed)						
VAR00022	N						

30	,579**	0,001	30	,748**	0,000	30
30	-0,111	0,560	30	,766**	0,000	30
30	,940**	0,000	30	-0,009	0,964	30
30	-0,042	0,825	30	,776**	0,000	30
30	1,000**	0,000	30	0,081	0,672	30
30	-0,060	0,753	30	,780**	0,000	30
30	0,350	0,058	30	0,089	0,638	30
30	,401*	0,028	30	0,191	0,311	30
30	0,291	0,119	30	0,065	0,733	30
30	-0,049	0,795	30	,799**	0,000	30
30	0,081	0,672	30	1,000**	0,000	30
30	0,266	0,156	30	0,196	0,299	30
30	,395*	0,031	30	0,227	0,228	30
30	,651**	0,000	30	0,109	0,567	30
30	,584**	0,001	30	0,133	0,484	30
30	,610**	0,000	30	0,054	0,777	30
30	-0,049	0,795	30	,799**	0,000	30
30	0,081	0,672	30	1		30
30	1		30	0,081	0,672	30
30	0,008	0,966	30	,792**	0,000	30
30	,930**	0,000	30	0,136	0,475	30
30	0,071	0,711	30	,615**	0,000	30
N	VAR00004	Pearson Correlation	N	VAR00005	Pearson Correlation	N
		Sig. (2-tailed)			Sig. (2-tailed)	

VAR00006	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	,697**	0,000	30	,965**	0,000	30	-0,125	0,510	30	,984**	0,000	30	-0,049	0,795	30	,982**	0,000	30	-0,171	0,368	30	0,019	0,919	30	-0,063	0,739	30	1,000**	0,000	30	,799**	0,000	30	-0,046	0,807	30	0,055	0,771	30	0,098	0,606	30	0,131	0,492	30	0,035	0,854	30	1	30	,799**	0,000	30	-0,049	0,795	30	,927**	0,000	30	0,023	0,905	30	,756**	0,000	30
				,467**	0,009	30	,610**	0,000	30	0,052	0,786	30	,610**	0,000	30	0,022	0,906	30	0,109	0,568	30	0,030	0,873	30	0,035	0,854	30	0,015	0,937	30	0,035	0,854	30	0,054	0,777	30	0,071	0,708	30	0,086	0,650	30	,881**	0,000	30	0,054	0,777	30	0,010	0,958	30	,690**	0,000	30	0,087	0,649	30											
				,526**	0,003	30	-0,006	0,976	30	,547**	0,002	30	0,158	0,405	30	,584**	0,001	30	0,078	0,683	30	-0,038	0,842	30	0,131	0,492	30	-0,007	0,972	30	0,131	0,492	30	0,133	0,484	30	0,136	0,475	30	,904**	0,000	30	,881**	0,000	30	0,131	0,492	30	0,133	0,484	30	0,104	0,583	30	,635**	0,000	30	0,230	0,221	30								

30	,544**	0,002	30	,542**	0,002	30	0,262
30	0,037	0,846	30	-0,018	0,923	30	-0,153
30	,611**	0,000	30	0,298	0,110	30	0,248
30	0,121	0,526	30	0,041	0,830	30	-0,063
30	,651**	0,000	30	,395*	0,031	30	0,266
30	0,085	0,656	30	-0,003	0,989	30	-0,035
30	0,005	0,978	30	,768**	0,000	30	0,272
30	0,214	0,256	30	,965**	0,000	30	0,124
30	0,042	0,824	30	,877**	0,000	30	0,193
30	0,098	0,606	30	0,055	0,771	30	-0,046
30	0,109	0,567	30	0,227	0,228	30	0,196
30	0,081	0,672	30	0,233	0,215	30	1
30	0,195	0,303	30	1		30	0,233
30	1		30	0,195	0,303	30	0,081
30	,904**	0,000	30	0,136	0,475	30	0,279
30	,974**	0,000	30	0,086	0,650	30	0,071
30	0,098	0,606	30	0,055	0,771	30	-0,046
30	0,109	0,567	30	0,227	0,228	30	0,196
30	,651**	0,000	30	,395*	0,031	30	0,266
30	0,075	0,696	30	0,174	0,359	30	-0,024
30	,717**	0,000	30	0,300	0,107	30	0,145
30	0,178	0,346	30	0,245	0,192	30	0,011
N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation
VAR00009			VAR00010			VAR00011	

0,161	30	,748**	0,000	30	,697**	0,000	30	,389*	0,034	30	,509**
0,420	30	,766**	0,000	30	,965**	0,000	30	-0,069	0,718	30	-0,020
0,186	30	-0,009	0,964	30	-0,125	0,510	30	0,257	0,170	30	0,308
0,742	30	,776**	0,000	30	,984**	0,000	30	-0,094	0,623	30	0,000
0,156	30	0,081	0,672	30	-0,049	0,795	30	0,291	0,119	30	,401*
0,855	30	,780**	0,000	30	,982**	0,000	30	-0,127	0,503	30	-0,034
0,146	30	0,089	0,638	30	-0,171	0,368	30	,924**	0,000	30	,778**
0,514	30	0,191	0,311	30	0,019	0,919	30	,885**	0,000	30	1
0,307	30	0,065	0,733	30	-0,063	0,739	30	1		30	,885**
0,807	30	,799**	0,000	30	1		30	-0,063	0,739	30	0,019
0,299	30	1		30	,799**	0,000	30	0,065	0,733	30	0,191
0,215	30	0,227	0,228	30	0,055	0,771	30	,877**	0,000	30	,965**
0,672	30	0,160	0,567	30	0,098	0,606	30	0,042	0,824	30	0,214
0,135	30	0,133	0,484	30	0,131	0,492	30	-0,007	0,972	30	0,078
0,708	30	0,054	0,777	30	0,035	0,854	30	0,015	0,937	30	0,109
0,807	30	0,001	0,000	30	1,000*	0,000	30	-0,063	0,739	30	0,019
0,299	30	1,000**	0,000	30	,799**	0,000	30	0,065	0,733	30	0,191
0,156	30	0,001	0,672	30	-0,049	0,795	30	0,291	0,119	30	,401*
0,899	30	0,001	0,000	30	,927**	0,000	30	0,072	0,704	30	0,137
0,443	30	0,137	0,475	30	0,023	0,905	30	0,199	0,293	30	0,319
0,954	30	,615**	0,000	30	,756**	0,000	30	0,091	0,634	30	0,180

VAR00020	Pearson Correlation	###	,870**	-0,057	,940**	-0,009	-0,125	,610**	,547**	,611**	0,298	0,248	-0,009	-0,125	0,257	0,308	0,325	-0,090	,940**	-0,124	1	-0,155	,485**
	Sig. (2-tailed)	0,927	0,000	0,763	0,000	0,964	0,510	0,000	0,002	0,000	0,110	0,186	0,964	0,510	0,170	0,097	0,079	0,635	0,000	0,515	0,412	0,412	0,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00021	Pearson Correlation	,673**	-0,024	,892**	-0,111	,766**	,965**	0,013	-0,006	0,037	-0,018	-0,153	,766**	,965**	-0,069	-0,020	-0,138	,950**	-0,111	,940**	-0,155	1	,623**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,901	0,000	0,560	0,000	0,000	0,945	0,976	0,846	0,923	0,420	0,000	0,000	0,718	0,916	0,467	0,000	0,560	0,000	0,412	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00022	Pearson Correlation	,667**	,602**	,720**	,579**	,748**	,697**	,467**	,526**	,544**	,542**	0,262	,748**	,697**	,389*	,509**	0,335	,664**	,579**	,685**	,485**	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,009	0,003	0,002	0,002	0,161	0,000	0,000	0,034	0,004	0,071	0,000	0,001	0,000	0,007	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil uji reliabilitas persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,4667	,77608	30
VAR00002	3,5333	,86037	30
VAR00003	3,4667	,77608	30
VAR00004	3,6333	,85029	30
VAR00005	3,4667	,77608	30
VAR00006	3,4667	,77608	30
VAR00007	3,4667	,77608	30
VAR00008	3,3667	,76489	30
VAR00009	3,1000	,88474	30
VAR00010	3,5667	,85836	30
VAR00011	3,1000	,88474	30
VAR00012	3,0667	,90719	30
VAR00013	3,1000	,80301	30
VAR00014	3,6000	,85501	30
VAR00015	2,9667	,88992	30
VAR00016	3,0667	,90719	30

VAR00017	2,5667	,50401	30
VAR00018	3,5667	,89763	30
VAR00019	3,0333	,85029	30
VAR00020	3,5333	,89955	30
VAR00021	3,0333	,85029	30
VAR00022	3,0333	,85029	30
VAR00023	3,0333	,85029	30
VAR00024	3,1333	,81931	30
VAR00025	3,0333	,85029	30
VAR00026	81,4000	13,64475	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
162,8000	744,717	27,28951	26

Hasil uji reliabilitas kepuasan kerja

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,5333	,68145	30
VAR00002	3,6000	,93218	30
VAR00003	3,4000	,93218	30
VAR00004	3,7333	,90719	30
VAR00005	3,4000	1,03724	30
VAR00006	3,4667	,97320	30
VAR00007	3,7333	,73968	30
VAR00008	3,6333	,85029	30
VAR00009	3,7000	,79438	30
VAR00010	3,4667	,93710	30
VAR00011	3,3000	,91539	30
VAR00012	3,4000	1,03724	30
VAR00013	3,4667	,97320	30
VAR00014	3,5333	,81931	30
VAR00015	3,5333	,97320	30
VAR00016	3,5667	,81720	30
VAR00017	3,4333	,97143	30
VAR00018	3,7333	,90719	30
VAR00019	3,5000	,90019	30
VAR00020	3,7667	,77385	30
VAR00021	3,5333	,93710	30
VAR00022	74,4333	10,92824	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
148,8667	477,706	21,85648	22

UJI NORMALITAS

Hasil uji normalitas persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

Explore

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
persepsi_keselamatan_dan_kes ehatan_kerja	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
persepsi_keselamatan_dan_kes ehatan_kerja	Mean	78,83	2,502
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 73,72 Upper Bound 83,95	
	5% Trimmed Mean	79,72	
	Median	78,00	
	Variance	187,730	
	Std. Deviation	13,701	
	Minimum	42	
	Maximum	96	
	Range	54	
	Interquartile Range	20	
	Skewness	-,765	,427
	Kurtosis	,424	,833

persepsi_keselamatan_dan_kesehatan_kerja

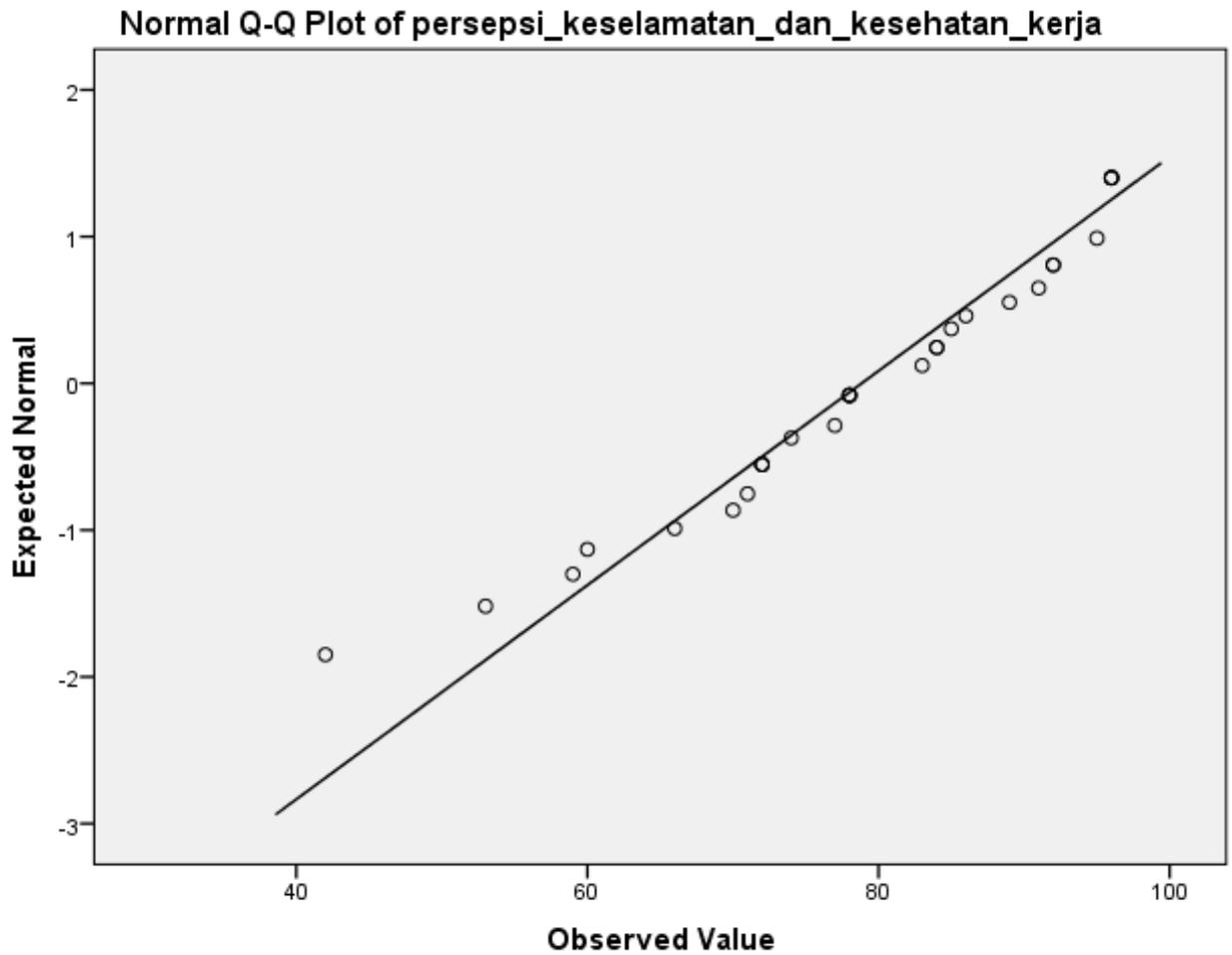
persepsi_keselamatan_dan_kesehatan_kerja Stem-and-Leaf Plot

```

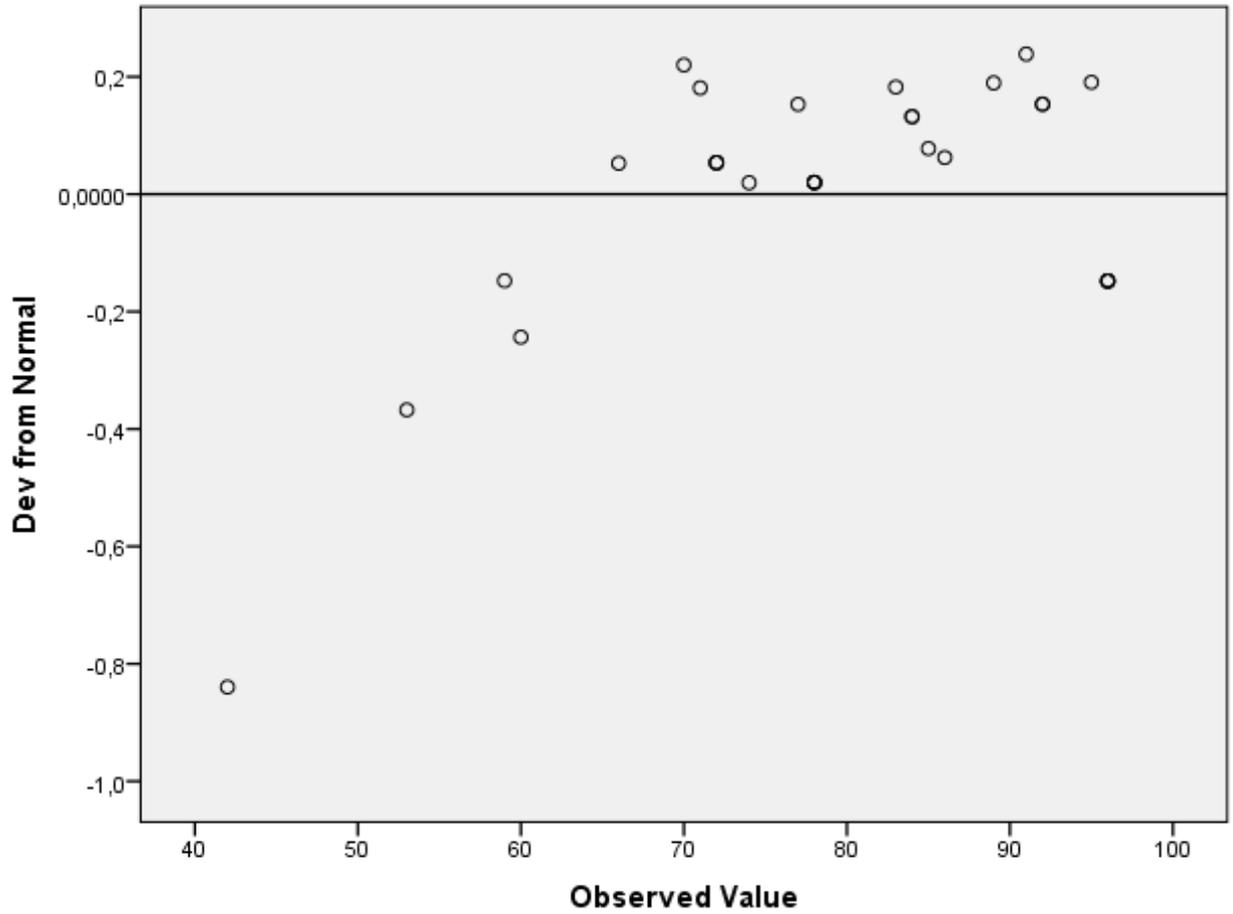
Frequency      Stem & Leaf
              1,00 Extremes      (= <42)
              1,00      5 . 3
              1,00      5 . 9
              1,00      6 . 0
              1,00      6 . 6
              6,00      7 . 012224
              5,00      7 . 78888
              3,00      8 . 344
    
```

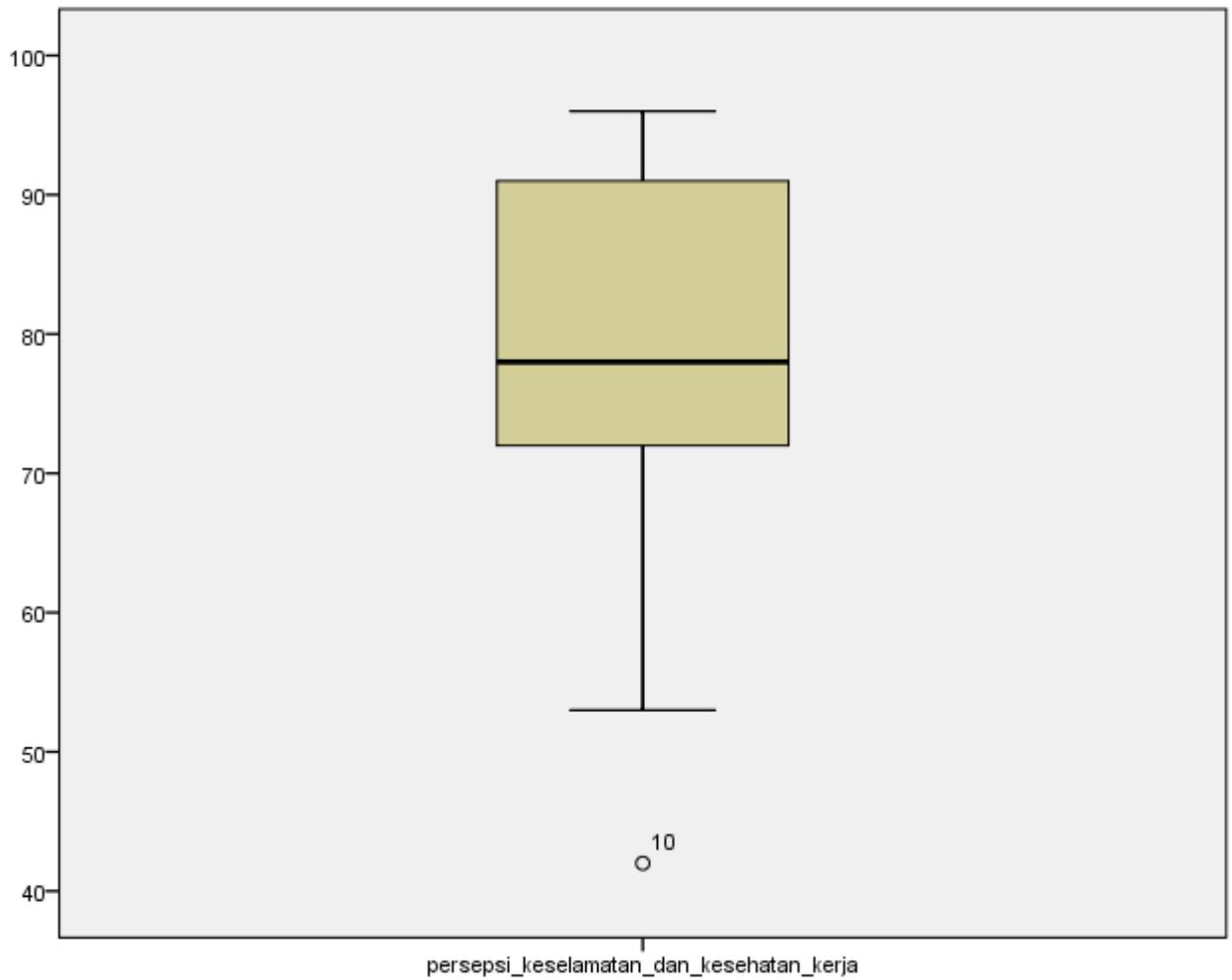
3,00 8 . 569
3,00 9 . 122
5,00 9 . 56666

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)



Detrended Normal Q-Q Plot of persepsi_keselamatan_dan_kesehatan_kerja





Hasil uji normalitas kepuasan kerja

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.
 EXAMINE VARIABLES=kepuasan_kerja
 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
 /COMPARE GROUPS
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /CINTERVAL 95
 /MISSING LISTWISE
 /NOTOTAL.

Explore

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan_kerja	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
kepuasan_kerja	Mean	67,57	1,916
	95% Confidence Interval for		
	Lower Bound	63,65	
	Upper Bound	71,49	
	5% Trimmed Mean	67,81	
	Median	69,00	
	Variance	110,116	
	Std. Deviation	10,494	
	Minimum	40	
	Maximum	92	
	Range	52	
	Interquartile Range	12	
	Skewness	-,590	,427
	Kurtosis	1,184	,833

Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.

kepuasan_kerja	,174	30	,021	,941	30	,099
----------------	------	----	------	------	----	------

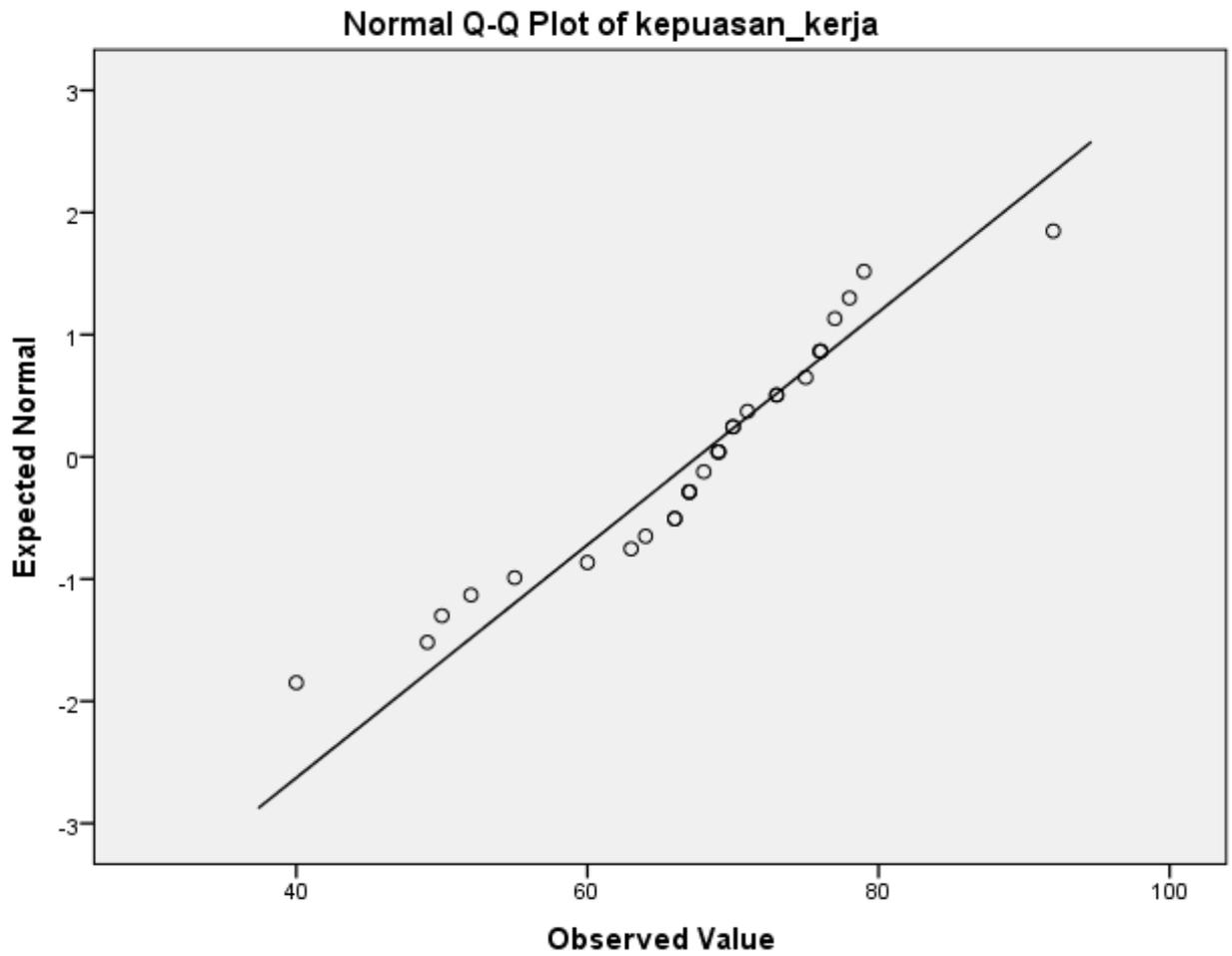
a. Lilliefors Significance Correction

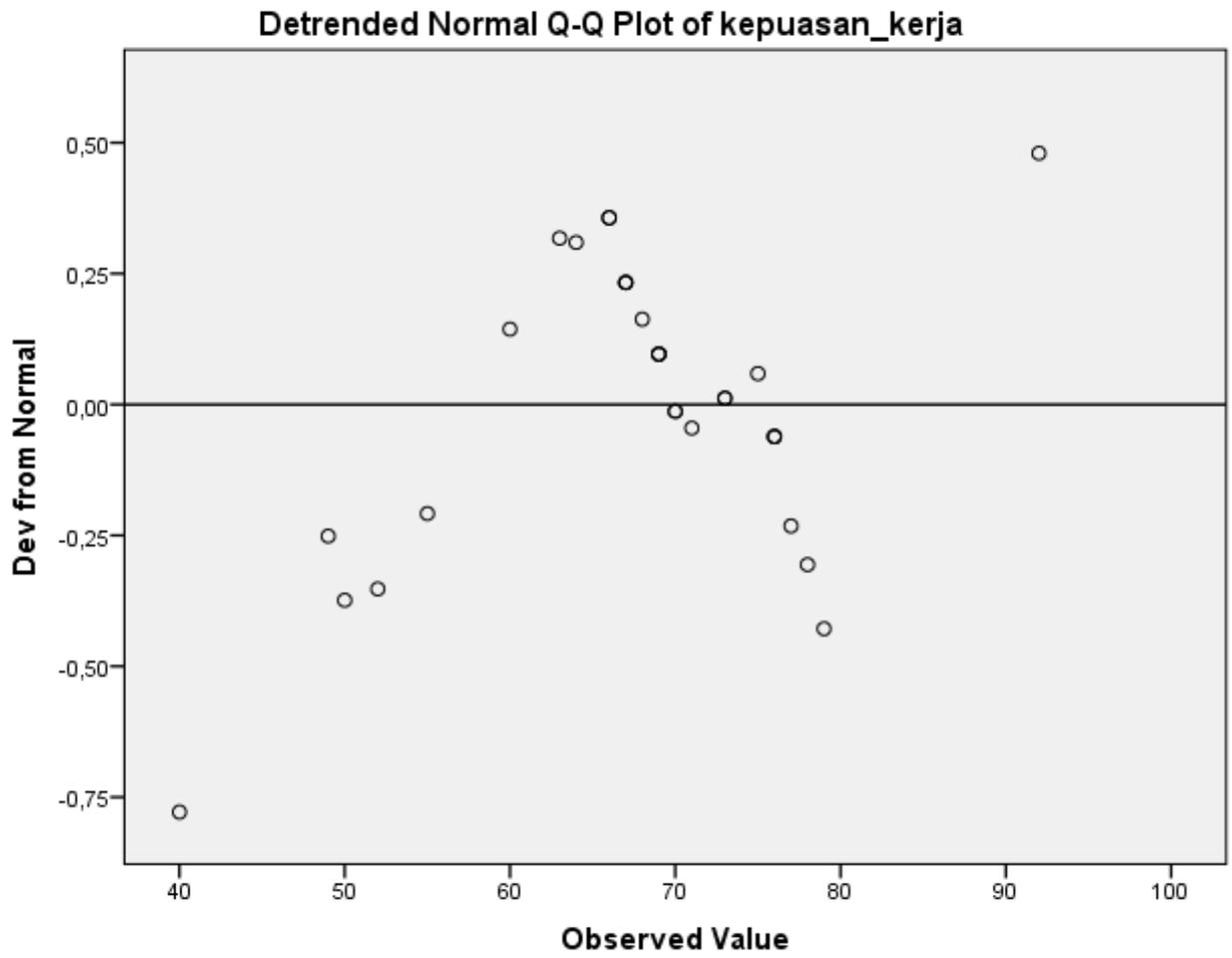
kepuasan_kerja

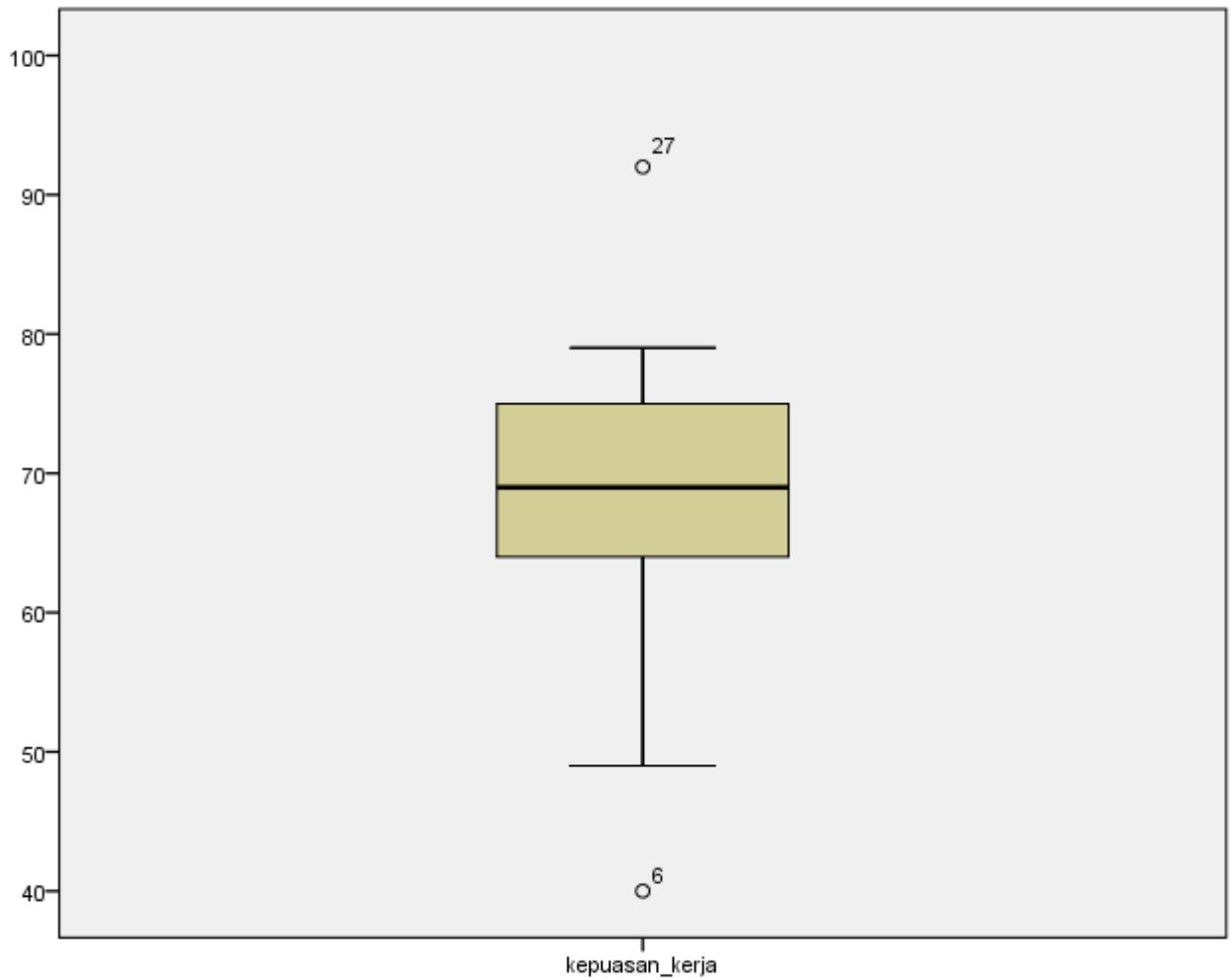
kepuasan_kerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1,00	Extremes	(=<40)
1,00	4 .	9
2,00	5 .	02
1,00	5 .	5
3,00	6 .	034
9,00	6 .	667778999
5,00	7 .	00133
7,00	7 .	5666789
1,00	Extremes	(>=92)

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)







UJI LINEARITAS

Hasil uji linearitas

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.
 MEANS TABLES=kepu BY perse
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepu * perse	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Report

perse	Kepu		
	Mean	N	Std. Deviation
42	52,00	1	.
53	40,00	1	.
59	69,00	1	.
60	60,00	1	.
66	76,00	1	.
70	67,00	1	.
71	76,00	1	.
72	67,00	3	1,000
74	76,00	1	.
77	63,00	1	.
78	68,25	4	10,308
83	77,00	1	.
84	68,50	2	2,121
85	69,00	1	.
86	92,00	1	.
89	69,00	1	.
91	70,00	1	.
92	76,50	2	2,121

95	50,00	1	.
96	64,25	4	10,874
Total	67,57	30	10,494

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	SI	
kepu * perse	Between Groups	(Combined)	2508,867	19	132,046	1,929	,14
		Linearity	267,968	1	267,968	3,915	,04
		Deviation from Linearity	2240,899	18	124,494	1,819	,10
		Within Groups	684,500	10	68,450		
		Total	3193,367	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepu * perse	,290	,084	,886	,786

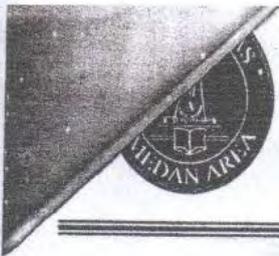
UJI KORELASI

Hasil uji korelasi

Correlations

		persepsi_kesela matan_dan_kes ehatan_kerja	kepuasan_kerja
persepsi_keselamatan_dan_ kesehatan_kerja	Pearson Correlation	1	,371*
	Sig. (2-tailed)		,043
	N	30	30
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	,371*	1
	Sig. (2-tailed)	,043	
	N	30	30

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



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
 Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 725 /FPSI/01.10/IV/2017
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 10 Mei 2017

Yth. Pimpinan PT. PLN Panyabungan,
 Jl. Bukit Barisan. No. 25, Kayu Jati, Panyabungan,
 Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Royhan Ryanwar Batubara
 NPM : 13.860.0221
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PLN Panyabungan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Panyabungan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan,

 Mairi Anwar Dalimunthe S.Psi. M.Psi
 FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Lembaran

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

14/8/19



PT PLN (PERSERO)
AREA P.SIDIMPUAN
RAYON PANYABUNGAN

Jalan Bukit Barisan

Telepon : (0636) 20139

Kotak Pos :

Facsimile : (0636) 321547 Website :

E-Mail :

SURAT KETERANGAN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 725/FPSI/01.10/IV/2017 perihal Pengambilan Data yang dilakukan oleh

Nama : Royhan Ryanwar Batubara
NPM : 13.860.0221
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Universitas : Medan Area

PT PLN (Persero) Rayon Panyabungan menyatakan bahwa proses pengambilan data tersebut telah selesai di laksanakan pada tanggal 22 Mei 2017.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatian Kami ucapkan terima kasih.

Panyabungan, 15 September 2017

Manajer,



Supenson Simatupang
NIP 8812543ZY

MODEL 1001