

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PERUSAHAAN
LISTRIK NEGARA (Persero) RAYON TANJUNG
KABUPATEN TABALONG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Oleh

Rina Hartati

NIM.218057202020729

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

2022

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PERUSAHAAN
LISTRİK NEGARA (Persero) RAYON TANJUNG
KABUPATEN TABALONG

- A. Nama Mahasiswa : Rina Hartati
NIM : 218057202020729
Program Studi : Administrasi Bisnis
- B. Disetujui oleh
- Ketua Komisi Penguji : Dr. H. Jauhar Arifin, Drs, M.M (.....)
NIK 005 057 022
- Penguji I : Dr. H. Jauhar Arifin, Drs, M.M (.....)
NIK 005 057 022
- Penguji II : Shinta Avriyanti, S.E., M.AB. (.....)
NIK 005 057 058
- C. Dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat strata satu (S-1) pada tanggal 8 Agustus 2022

Mengetahui
Ketua STIA Tabalong

Dr. Jauhar Arifin, Drs. M.M

NIK 005 057 022

Tanjung, 8 Agustus 2022
Koordinator Prodi Administrasi Bisnis

Shinta Avriyanti, S.E., M.AB.

NIK 005 057 058

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rina Hartati
NIM : 218057202020729
Jurusan : Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung
Kabupaten Tabalong

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, Agustus 2022

Rina Hartati

NIM 218057202020729

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, serta berbagai masukan, kritik dan saran dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan kepada saya selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Strata 1(S1) dan selaku penguji I yang telah memberikan masukan,kritik, dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Septiadi Wirawan, S.Psi.M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan saran serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.AB.selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis dan selaku penguji II telah memberikan masukan,kritik, dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen beserta staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong.
5. Bapak Arief Faturrahman selaku pimpinan PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong yang telah memberikan izin kepada penulis untuk memperoleh data-data dan keterangan yang berguna dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak Soemanto selaku pejabat K3L dan seluruh karyawan bagian Pelayanan Teknis (YANTEK) PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong sebagai responden dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua dan saudara yang sudah memberikan do'a, nasihat, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
8. Serta teman-teman dan semua pihak yang telah banyak membantu dan memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Tanjung, Agustus 2022

Penulis

Rina Hartati

NIM 218057202020729

ABSTRAK

Rina Hartati, NIM.218057202020729, Program Sarjana Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2022. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong. Pembimbing Septiadi Wirawan, S.Psi. M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 2) Besarnya pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan wawancara dan kuesioner. Jumlah Populasi 102 orang, yang dijadikan sampel sebanyak 51 orang, menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan karyawan yang memiliki risiko kerja yang lebih tinggi karyawan lapangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai estimasi sebesar 0.883 dengan > 0.05 dan signifikan pada tingkat 0.05 karena koefisien bertanda positif mengidentifikasi hubungan yang positif 2) Besarnya pengaruh keselamatan kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong dapat dilihat dari AFIT = 0,392 Yang artinya nilai AFIT Berkontribusi dengan nilai 39,2%, artinya pengaruh Keselamatan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong sebesar 39,2% sisanya 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari indikator yang digunakan dari penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat serta hidayah-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Sekolah Tinggi Administrasi Tabalong. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong”.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca agar dalam penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik. Dan semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis.

Tanjung, Agustus 2022

Penulis

Rina Hartati

218057202020729

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
SURAT BEBAS PLAGIASI	iv
UCAPAN TERIMAKASIH	v
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian :.....	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Kerangka Teori.....	14
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis.....	35
E. Hubungan Antar Variabel	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Variabel Penelitian.....	37
E. Definisi Operasional Variabel.....	38
F. Sumber Data	41

G. Teknik Pengumpulan Data	41
H. Teknik Analisis Data	43
I. Jadwal Penelitian.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Data	50
B. Pengujian Hipotesis.....	57
C. Pembahasan	70

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
3.1	Definisi Operasional Penelitian	39
3.2	Skala Likert.....	43
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
4.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kerja	55
4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	56
4.7	Hasil Pengujian <i>Goodness Of Fit Overall Model</i>	57
4.8	Ukuran <i>Goodness Of Fit Overal</i> pada GSCA	59
4.9	Hasil <i>Measurement Model</i> pada Variabel Keselamatan Kerja.....	60
4.10	Pertanyaan dari indikator keselamatan kerja yang signifikan	63
4.11	Hasil <i>Measurement Model</i> pada Variabel Kepuasan Kerja.....	64
4.12	Pertanyaan dari indikator kepuasan kerja yang signifikan	68
4.13	Hasil Pengujian Hipotesisi pada Struktur Model	69

DAFTAR GAMBAR

No Judul Gambar	
2.1 Kerangka Konseptual.....	34
4.1 Hasil Pengujian Struktural Model	69

DAFTAR LAMPIRAN

- NO Judul lampiran
- 1 Kuesioner Penelitian
 - 2 Output GSCA
 - 3 Struktur Organisasi
 - 4 Kartu Konsultasi Skripsi
 - 5 Lembar Koreksi Penguji
 - 6 Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era milineal saat ini, sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang berperan secara aktif didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu bagian yang sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja menurut Robbins (2015) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak

aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan tersebut akan berusaha untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk memberikan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kenyamanan dan keamanan karyawan ketika bekerja yaitu dengan memberikan perlindungan serta jaminan keselamatan kerja untuk karyawan.

Keselamatan kerja menurut Elmi (2018) merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Sedangkan Menurut Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja meliputi segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang dapat timbul dalam lingkungan pekerjaan. Perusahaan wajib untuk melindungi karyawan selama jam kerja. Keselamatan kerja perlu dibudayakan agar mampu meminimalkan kecelakaan kerja.

Tanpa adanya pemeliharaan tenaga kerja, tujuan-tujuan perusahaan memelihara ketenangan kerja menjadi terhambat. Masalah keselamatan kerja, merupakan salah satu komponen yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan karena tempat kerja selalu terdapat sumber bahaya dan risiko yang dapat mengancam keselamatan. Kerjasama antara pihak manajemen dan pekerja, menjadi dasar terciptanya proses keselamatan kerja. Kedua kelompok ini memiliki peran yang sama pentingnya, agar keselamatan ini bisa terwujud dalam sebuah proses kerja perusahaan. Pihak pekerja memiliki kewajiban dalam hal mematuhi semua aturan keselamatan kerja. Sementara pihak

manajemen, dalam hal ini mulai level supervisor hingga puncak pimpinan, memiliki peran dan tanggung jawab sebagai pihak yang memberikan penjaminan keselamatan kerja tersebut. Keselamatan kerja dilakukan perusahaan tidak hanya memberikan rasa aman kepada karyawan, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada karyawan.

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong adalah Badan Usaha Milik Negara, untuk area pelayanan listrik di Tanjung kabupaten Tabalong. Adapun jumlah karyawan pada tahun 2022 ini berjumlah 102 orang karyawan, dengan jumlah karyawan bagian lapangan sebanyak 51 orang karyawan. Melihat tingginya jumlah risiko kerja karyawan bagian lapangan dan paling bersentuhan langsung dengan keselamatan kerja karyawan maka penelitian ini dibatasi pada karyawan bagian lapangan.

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong menerapkan pelaksanaan keselamatan kerja karyawan. Hal ini sudah sesuai dengan teori dari Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017), dimana pada aspek kondisi tempat kerja PT PLN ini sudah menerapkan penyusunan mesin dan peralatan, sistem penerangan berupa peralatan penerangan dalam mendukung aktivitas pekerjaan, kondisi peralatan yang akan digunakan dalam kondisi baik dan layak pakai. Selain aspek kondisi tempat kerja juga terdapat aspek tindak perbuatan berupa penggunaan pelindung diri, di tempat ini sudah di sediakan alat pelindung diri yang sesuai *Standard Operating Procedure (SOP)*, di tempat ini juga menerapkan penggunaan prosedur kerja untuk mempermudah pekerjaan dan meningkatkan keselamatan kerja bagi karyawan, kebiasaan pengamanan juga sudah diterapkan di tempat ini dengan pengecekan mesin-mesin dan peralatan

secara rutin satu kali dalam tiga bulan. Berdasarkan teori ini aspek berikutnya yaitu aspek suasana kejiwaan karyawan, dimana karyawan tidak diberikan beban kerja yang tinggi yang dapat membuat karyawan tertekan serta terjaminnya karyawan yang bekerja dalam kondisi berisiko terhadap keselamatan mereka.

PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong ini terdapat beberapa perbedaan tingkat kepuasan, ada yang puas dan ada yang tidak puas sesuai dengan teori dari Robbins (2015). Kepuasan kerja karyawan didapatkan pada aspek pekerjaan yang menantang dimana perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja dibidang yang sesuai dengan keahlian karyawan, menawarkan beragam tugas, memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas, serta adanya umpan balik atas tugas yang sudah dilaksanakan. Aspek yang kedua aspek kondisi kerja yang mendukung dimana perusahaan menjamin akan keselamatan karyawannya selama bekerja, salah satunya dengan menyediakan alat pelindung standar kerja sesuai SOP , memberikan fasilitas yang modern untuk mempermudah pekerjaan karyawan, serta alat-alat yang memadai. Aspek yang ketiga yaitu aspek gaji atau upah, dimana upah yang diberikan oleh PT PLN ini sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun pekerjaan mereka berisiko tetapi gaji atau upah yang mereka terima sesuai dengan tingginya risiko pekerjaan mereka. Aspek selanjutnya aspek kesesuaian kepribadian dengan pekerja, dimana pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan minat karyawan. Sedangkan ketidakpuasan kerja karyawan terdapat pada faktor rekan kerja, dimana masih terdapat senioritas di tempat kerja, seperti karyawan lama membebankan pekerjaannya kepada karyawan yang baru diluar tugas masing-masing, senioritas ini dapat

berdampak negatif terhadap kerjasama tim membuat suasana kerja yang tak harmonis dan ketidakpuasan karyawan.

Penelitian ini bukanlah penelitian satu-satunya yang pernah dilakukan, sebelumnya ada beberapa penelitian yang mengkaji tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Angkasa Duta Sisna dkk. (2014), dengan judul jurnal “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dimana Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi pada jurnal yang diteliti oleh Cristina Shabellia Dwi Anggraeni dkk. (2013) dengan judul “Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh”, menunjukkan hasil bahwa secara parsial, variabel keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, yang terjadi pada fakta lapangan bahwa keselamatan kerja yang diberikan PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong sudah baik akan tetapi masih ada karyawan yang merasa puas dan karyawan yang tidak puas. Maka peneliti tertarik ingin mengkaji kembali dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong ?
2. Seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini mendukung teori :

- 1) Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) mengenai indikator

Keselamatan kerja yaitu :

- a) Kondisi tempat kerja
- b) Tindak perbuatan

- c) Suasana kejiwaan karyawan
- 2) Robbins (2015) mengenai indikator kepuasan kerja yaitu :
- a) Pekerjaan yang secara mental menantang
 - b) Kondisi kerja yang mendukung
 - c) Gaji atau upah yang pantas
 - d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
 - e) Rekan kerja yang mendukung
- b. Mendukung penelitian yang berpengaruh yang dilakukan oleh :
- 1) I Made Adi Suwandana (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung”. Dengan hasil t-test, diperoleh $t_{1\text{-hitung}} = 3,927 > t_{\text{-tabel}} = 1,663$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ berarti keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - 2) Angkasa Duta Sisna, dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)”. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,372. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,314.

3) Tritama Aria, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Hankook Tire Indonesia, Cikarang)”. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Keselamatan berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

c. Mendukung penelitian yang tidak berpengaruh

1) Kadek Senli Bonix Suryawan, dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur”. Dengan hasil Hasil penelitian dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan berdasarkan uji t bahwa nilai $0,101 < 1,983$ dan nilai Sig $0,919 > 0,05$.

2) Christina Shabellia Dwi Anggraeni, dkk (2013) melakukan penelitian dengan judul “Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro)”. Dengan hasil penelitian secara parsial variabel keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya hasil analisis regresi dapat diperoleh Sig 0,233 dengan alpha 0,05.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam upaya memecahkan masalah yang terkait dengan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong.

c. Bagi Pembaca dan Pihak Lain

Penelitian ini sebagai informasi mengenai keselamatan kerja dan kepuasan kerja di PT PLN Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong dan dapat dijadikan sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Dalam beberapa jurnal dibawah ini diuraikan hasil penelitian sebelumnya yang telah dibuat sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. I Made Adi Suwandana (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung. Jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus sebanyak 89 orang karyawan bagian produksi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, t-test dan F-test. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 6,821 + 0,500X_1 + 0,565X_2$, menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Koefisien determinasi menunjukkan perubahan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan bagian produksi sebesar 63,60%, sisanya 36,40% dijelaskan oleh variabel lain.

2. Angkasa Duta Sisna, dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana pelaksanaan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta menjelaskan pengaruh parsial dan simultan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,372. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,314. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi sebesar 53,6% terhadap variabel dan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.
3. Tritama Aria, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk

menjelaskan hubungan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keselamatan berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan Kesehatan kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka diharapkan PT Hankook selalu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

4. Kadek Senli Bonix Suryawan, dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 107 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for windows 24.0 Hasil penelitian dengan taraf

kepercayaan 95% menunjukkan bahwa : (1) tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan berdasarkan uji t bahwa nilai $0,101 < 1,983$ dan nilai Sig $0,919 > 0,05$, dan $\beta = 0,009$; (2) ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan berdasarkan uji t bahwa nilai $4,191 > 1,983$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$, dan $\beta = 0,009$; (3) Berdasarkan hasil uji f, bahwa nilai $> (8,782 > 2,30)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen (x_1) dan (x_2) secara simultan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

5. Christina Shabellia Dwi Anggraeni, dkk (2013) melakukan penelitian dengan judul "Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro)". Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel keselamatan kerja (X_1) dan variabel kesehatan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel keselamatan kerja (X_1) dan variabel kesehatan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan secara parsial variabel keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

ditunjukkan dengan adanya hasil analisis regresi dapat diperoleh SIG 0,233 dengan alpha 0,05. Sedangkan variabel kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Sig 0,016 dengan alpha 0,05.

B. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengelolaan sumber daya manusia untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2) Fungsi Manajerial

a) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk

mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen

Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

d. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen. Komponen tersebut merupakan bagian pendukung yang melangsungkan kegiatan suatu Menurut Hasibuan (2019), komponen tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. Tujuan utama dari seorang pengusaha adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.

2) Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas dua bagian yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

3) Pemimpin atau *manager*

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan apa yang diperintahkan.

2. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja dalam sebuah perusahaan perlu dijaga untuk dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja meliputi segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang dapat timbul dalam lingkungan pekerjaan. Sedangkan Menurut Elmi (2018) Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja.

b. Fungsi Keselamatan Kerja

Menurut Sucipto (2014) Fungsi keselamatan kerja terdiri dari beberapa fungsi diantaranya :

- 1) Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktik berbahaya.
- 2) Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
- 3) Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
- 4) Ukur, periksa kembali keefektifitasan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

c. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Buntarto (2015) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja
- 3) Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan Menurut Kasmir (2016), yaitu :

1) Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

2) Kualitas peralatan kerja.

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan secara terus-menerus.

3) Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko

kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

4) Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinan tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

5) Semangat kerja.

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6) Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi dengan baik. Pengawasan

dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan CCTV di tempat-tempat tertentu

7) Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

e. Indikator Keselamatan Kerja

Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerja yaitu :

1) Kondisi tempat kerja

- d) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
- e) Sistem penerangan
- f) Kondisi peralatan kerja

2) Tindak perbuatan

- a) Penggunaan pelindung diri
- b) Penggunaan prosedur kerja
- c) Kebiasaan pengamanan peralatan

3) Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Sedangkan menurut Moenir (2010) Indikator keselamatan kerja adalah :

1) Secara Fisik

Secara Fisik Secara fisik upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

2) Secara Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan. Kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan

terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang dalam bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat mereka bekerja, tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda, semakin banyak aspek-aspek yang menyenangkan dan sesuai dengan keinginan individu dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. menurut Robbins (2015) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Dalam beberapa definisi diatas terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan itu menggambarkan apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja, salah satu nya teori menurut Sihombing dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018), menjelaskan bahwa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1) Teori *Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Manullang dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018). Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihan yang menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi disini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu dibawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2) Teori *Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain Karlins dalam Sudaryo, Agus & Nunung(2018). Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu "*disatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*". *Hygiene factors* merupakan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan *motivators* merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dilakukan untuk mengetahui seberapa besar rasa kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Usaha dalam pengukuran tingkat kepuasan

pegawai tentu diharapkan memberikan hasil dalam meningkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan tujuan suatu perusahaan. Mangkunegara (2013) mengemukakan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, serta angket kepuasan kerja, yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaan pengukuran kepuasan kerja ini seorang karyawan akan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dan dalam skala pengukurannya dilakukan dengan memperhatikan sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

2) Pengukuran Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah

Pengukuran kepuasan kerja seseorang karyawan dapat dilakukan dengan skala berupa berbagai seri gambar wajah-wajah orang, mulai dari sangat gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. karyawan diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat ini.

3) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Angket Pengukuran dengan

menggunakan skala ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

d. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan

ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

e. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) ada 5 faktor dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang faktor yang menjadi tolak ukurnya yaitu :

- 1) Kepuasan dengan gaji
- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja
- 4) Kepuasan dengan atasan sendiri
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Menurut Gilmer (1996 dalam Sutrisno, 2017) menjelaskan terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kesempatan untuk Maju

Merujuk pada ada kesempatan untuk memperoleh jabatan dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- 2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja

- 3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor Instrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan

7) Kondisi Kerja

Kondisi kerja disini termasuk ventilasi, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan atasan banyak dipakai untuk menyukai pekerjaannya saat ini, dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

10) Fasilitas

Fasilitas yang didapatkan berupa fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, kantin, dan lain sebagainya apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah :

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar aman, tidak berbahaya, dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau upah

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerja, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan .

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan :

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

2) Moral kerja

Secara bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

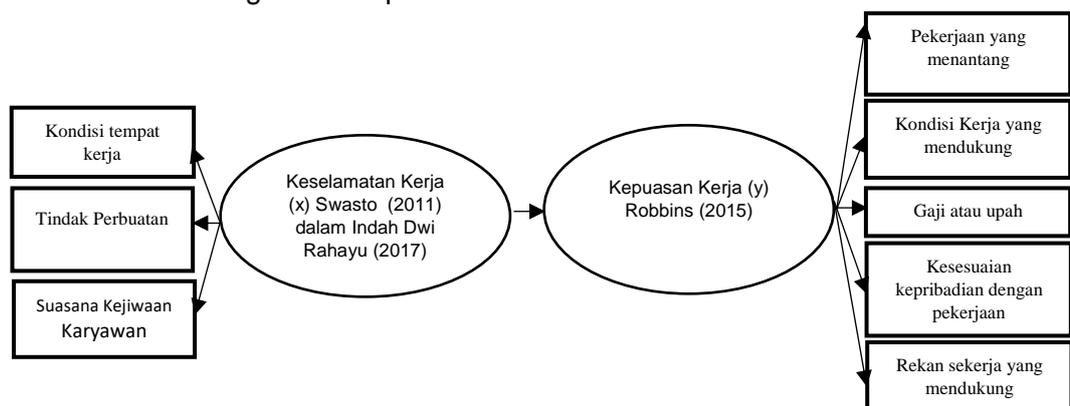
3) Turnover

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah, 2022.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), menyatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kerangka konseptual yang diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_a : Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong.

H_o : Tidak Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong.

E. Hubungan Antar Variabel

Menurut Sugiyono (2012) Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel *independen* (bebas) dan *dependen* (terikat). Dari variabel tersebut dicari seberapa besar pengaruh variabel *independen* dan variabel *dependen*.

Variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana dengan adanya keselamatan kerja yang baik akan memberikan kepuasan pada diri karyawan agar bekerja lebih optimal lagi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018), karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

B. Lokasi Penelitian

Dalam memperoleh data mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja, maka penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung, yang berlokasi di jalan Teluk Dalam No. 41 RT 07, Sulingan, Murung Pudak, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan 71571.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik sehingga dapat ditarik kesimpulannya, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten, jalan Teluk Dalam No. 41 RT 07, Sulingan, Murung Pudak, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan 71571, berjumlah 102 orang karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan dalam mengambil sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* tergolong dalam jenis *non-probability sampling* yang artinya tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel yaitu karyawan Pelayanan teknis (YANTEK) berjumlah 51 orang yang berstatus karyawan kontrak, alasan menggunakan teknik *purposive sampling*, karena karyawan Pelayanan teknis (YANTEK) memiliki risiko kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bukan dari Pelayanan teknis yang bekerja di PT PLN.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) definisi variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independen* dan variabel *dependen*.

1. Variabel *Independen*

Sugiyono (2018), variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (variabel terikat). Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja.

2. Variabel *dependen*

Sugiyono (2018), Variabel *dependen* sering disebut sebagai variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independen* (variabel bebas). Variabel *dependen* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian identifikasi variabel-variabel yang digunakan penelitian ini agar dapat diperoleh data dan dilakukan analisis secara statistik.

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah :

1. Keselamatan Kerja sebagai Variabel Bebas (X)
2. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Terikat (Y)

Tabel 3.1.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Keselamatan kerja (X) Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017)	Keselamatan kerja merupakan segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanyaabahaya yang dapat timbul dalam lingkungan pekerjaan.	1. Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya. b. Sistem Penerangan c. Kondisi Peralatan 	Likert
		2. Tindak Perbuatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penggunaan Pelindung diri b. Penggunaan prosedur kerja c. Kebiasaan pengamanan peralatan 	
		3. Suasana kejiwaan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan bekerja di bawah tekanan b. Karyawan merasa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin. 	

Kepuasan Kerja (Y) Robbins (2015)	kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya.	1. Pekerjaan yang secara mental menantang	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan b. Menawarkan beragam tugas c. Memberikan kebebasan d. Umpan balik 	Likert
		2. Kondisi kerja yang mendukung	<ul style="list-style-type: none"> a. Keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya b. Fasilitas yang bersih dan relatif modern, c. Alat-alat memadai 	
		3. Gaji atau upah yang pantas	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji atau upah diberikan berdasarkan standar pengupahan komunitas 	
		4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaan 	
		5. Rekan kerja yang mendukung	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan dengan rekan kerja b. Rekan kerja yang mendukung c. Hubungan dengan atasan 	

Sumber : Data diolah, 2022

F. Sumber Data

Pengertian sumber data menurut Suharsimi Arikunto (2013) adalah Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Pada penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan Sekunder. Menurut Sugiyono (2018) sumber data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut :

1. Sumber Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner atau angket kepada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Tanjung yang akan dijadikan sampel.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder ialah data jumlah karyawan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian, (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. Wawancara

Sugiyono (2018) wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang akan lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dalam penelitian hanya digunakan untuk studi pendahuluan.

2. Angket atau Kuesioner

Dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/ kuesioner pada sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, angket/kuesioner akan dibagikan pada sampel yang ditetapkan oleh peneliti dengan memanfaatkan media sosial yaitu Line. Pernyataan-pernyataan yang disajikan didalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan *skala likert*.

Menurut Sugiyono (2018), *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner atau angket tersebut menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*. Dengan *skala likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Peneliti menggunakan *skala likert* sebagai pedoman untuk mengajukan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban.

Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan kepuasan kerja karyawan digunakan angket atau kuesioner dengan pengukuran skala likert. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala likert 5 point, jawaban dari responden berupa pilihan dari lima alternatif yang terdapat dalam kuesioner atau angket dengan pilihan seperti di dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2

Skor Alternatif Jawaban

Sangat Setuju (SS)	:	5
Setuju (S)	:	4
Ragu-Ragu (RR)	:	3
Tidak Setuju (TS)	:	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	:	1

Sumber : Sugiyono (2018)

H. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2018) dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Pada dasarnya dalam setiap penelitian diperlukan suatu rancangan atau prosedur mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan setelah semua data terkumpul. Mengingat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori dan hubungan antar variabel melalui penyebaran kuesioner maka rancangan pengolahan dan penafsiran data kuesioner mutlak diperlukan agar diperoleh hasil apakah ada pengaruh dari variabel

X(Keselamatan Kerja) terhadap variabel Y(Kepuasan Kerja). Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengolahan data adalah sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner yang telah didapat atau terkumpul kembali setelah dibagikan kepada responden. Dalam praktiknya mungkin terdapat kesalahan dalam pengisian kuesioner oleh responden maka langkah ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan pengisian instrumen secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item instrumen berdasarkan ketentuan yang ada. Skala pengukuran yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah skala likert lima poin dimana untuk positif diberi bobot 5-4-3-2-1 dan sebaliknya .
3. *Tabulating*, yaitu merekap data hasil skoring ke dalam bentuk tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item kuesioner.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu untuk menguji besarnya pengaruh variabel X (Keselamatan Kerja) terhadap suatu kejadian lainnya variabel Y (Kepuasan Kerja) dengan menggunakan program *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). GSCA dikembangkan oleh Heungsun Hwang, Hec Montreal dan Yhishio Takane tahun 2004. Tujuannya adalah menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel manifest) di dalam analisis SEM. Pendekatan analisis ini menggunakan kuadrat terkecil (*least square*) didalam proses pendugaan parameter. GSCA dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari PLS (*Partial Least Square*), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimal global dan jua tetap mempertahankan prosedur optimalisasi lokal. Jadi, GSCA merupakan metode analisis dalam *Structural Equation Modelling* (SEM)

yang dapat digunakan untuk perhitungan skor dan diterapkan pada sampel yang sangat kecil serta dapat digunakan pada model struktur yang mencakup indikator reflektif dan formatif.

Selain itu, *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) dapat diterapkan pada model struktur yang memiliki dasar yang sudah kuat atau menggunakan metode analisis konfirmatori. Kemudian data yang telah dikumpulkan dalam penelitian akan dianalisis oleh *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) dengan pertimbangan :

1. *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel manifest) di dalam analisis SEM.
2. *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) menggunakan metode kuadrat terkecil (*Least Square*) di dalam proses pendugaan parameter.
3. *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) diterapkan dengan prosedur optimalisasi global.
4. *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) juga diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif).
5. *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) adalah metode baru *Generalized Structured Component Analysis* (SEM) berbasis komponen, dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala).
6. *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
7. *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) dapat diterapkan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator reflektif dan formatif.

Generalized Structured Component Analysis (GSCA) dipergunakan untuk mendapatkan model struktural yang powerfull untuk menguji model berbasis teori, mengkonfirmasi teori hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural.

Pengujian model empiris penelitian ini dengan metode *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)* dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. *Measure of fit*

Pada analisis *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)* dapat dilakukan pada model pengukuran, model struktural, dan model keseluruhan (*overall model*). *Measure of fit* pada model pengukuran bertujuan untuk memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dan reliabel. *Measure of fit* pada model stuktural bertujuan untuk mengetahui seberapa besar informasi yang dapat dijelaskan oleh model struktural (hubungan antar variabel laten) hasil analisis *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*. Sedangkan *measure of fit* pada model keseluruhan (*overall model*) adalah ukuran *goodness of fit* gabungan antara model pengukuran dan model struktural, hal ini dapat dilakukan pada *overall model* yang memiliki indikator bersifat refleksif.

- a. *Measure of fit measurement model, outer model*, dapat digunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, seperti halnya PLS dan SEM.
- b. *Convergent Validity*, validitas ini menggambarkan ukuran korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per

variabel laten tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Pendekatan lain dengan cara melihat hasil pengujian, jika signifikan ($p < 0.005$) maka dikatakan valid.

- c. *Discriminant Validity*, validitas ini pada indikator reflektif berdasarkan pada nilai AVE. yaitu membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) variabel laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik
- d. *Internal consistency reliability*, kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas internal konsistensi yang baik jika memiliki $\alpha > 0.6$, walaupun bukan merupakan standar absolut. Pada indikator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada *substantive content*-nya, yaitu dengan melihat signifikansi dari *weight*, jika signifikan ($p < 0.05$) berarti valid.

2. *Measure of fit structural model*

Goodness of fit structural model diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R-square pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur atau Q2 pada PLS.

- a. FIT menunjukkan variabel total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model struktural. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini, semakin besar proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model, Jika nilai FIT= 1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki.

- b. AFIT (*Adjusted FIT*) serupa dengan *R² adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk pertandingan model, model dengan Afitt nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik.

3. *Measure of fit overall model*

Measure of fit overall model adalah model di dalam *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)* yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi, jadi merupakan keseluruhan model. Pemeriksaan *goodness of fit model overall* yaitu melihat nilai SMRS dengan cut-off ≤ 0.08 dan nilai GFI dengan cut-off ≥ 90 .

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan alat analisis *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*, dengan alasan :

- a. Alat analisis ini dapat menggantikan faktor-faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel manifest) di dalam *analisis Generalized Structured Component Analysis (SEM)*.
- b. Alat analisis ini dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari *Partial Least Square (PLS)*, yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi lokal seperti pada *Partial Least Square (PLS)*.
- c. Metode *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)* juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif), melibatkan higher-order komponen (faktor) perbandingan multi-group (Tenenhaus, 2008).
- d. *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)* adalah metode baru *Generalized Structured Component Analysis (SEM)* berbasis komponen,

sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.

- e. Masalah *singularitas* dan *multikolonieritas* sering menjadi kendala yang serius di dalam analisis model struktural menggunakan *Generalized Structured Component Analysis (SEM)* berbasis kovarians. Hwang (2009), mengatakan bahwa dalam praktiknya, *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)* memperbolehkan terjadinya *multikolonieritas*, yaitu terjadi korelasi yang kuat antar variabel eksogen.
- f. Di samping itu, *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)* dapat digunakan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator refleksif dan formatif.

I. Jadwal Penelitian

Jadwal penyelesaian skripsi ini dimulai dengan pengumpulan data melalui pemilihan dengan kriteria tertentu pada bulan November 2021 setelah data terkumpul selanjutnya penulis mengajukan judul ke dosen pembimbing. Setelah disetujui oleh dosen pembimbing maka penulis mulai menyusun proposal BAB I – BAB III dibulan Desember 2021 sampai dengan bulan Februari 2022. Proposal telah disetujui oleh dosen pembimbing dan lanjut mengajukan sidang seminar proposal, setelah seminar proposal selesai maka penulis melakukan revisi dan melanjutkan mengumpulkan data untuk lanjut ke skripsi pada bulan Juni untuk mengambil data di Perusahaan Listrik Negara (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong. Kemudian penulis menyusun data hasil penelitian yang telah didapat dan pada bulan Agustus 2022 penulis mengajukan sidang Skripsi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada bab ini membahas deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian dan pengaruh dari variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) pada objek penelitian di PT PLN (Persero) Tanjung Kabupaten Tabalong.

1. Gambaran umum perusahaan

a. Sejarah PT PLN (Persero) Rayon Tanjung

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga

dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

PT.PLN (Persero) Tanjung berlokasi di JL.PLN Teluk Dalam Sulingan No.41 Kelurahan Sulingan, Kecamatan Murung Pudak, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, merupakan unit pelayanan dari PT.PLN (Persero) UIW (Unit Induk Wilayah) Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Barabai, PT.PLN (Persero) Tanjung melayani kurang lebih 67.877 pelanggan yang tersebar di wilayah Kabupaten Tabalong dan

sebagian Kabupaten Barito Timur, memiliki panjang jaringan distribusi 532.31 Kms, jumlah trafo distribusi sebanyak 594 buah dan beban puncak sebesar 26 MW (Mega Watt).

b. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi perusahaan PT PLN (Persero) Rayon Tanjung yaitu :

1. Visi Perusahaan

Menjadi Penyedia Jasa Inspeksi, Pengujian dan Sertifikasi Terkemuka se-Asia Tenggara dan menjadi no 1 Pilihan Pelanggan di Bidang Ketengalistrikan.

2. Misi Perusahaan

a) Menjalankan bisnis Sertifikasi di bidang ketenagalistrikan yang meliputi Sertifikasi Produk, Sistem Manajemen Mutu, Lingkungan, K3 dan Sertifikasi Kelaikan Instalasi (Inspeksi Teknik) secara baik sesuai standar/ketentuan yang berlaku dengan kaidah bisnis yang sehat guna menjamin keberadaan dan pengembangannya dengan moto *faster, better, and competitive*.

b) Mewujudkan inovasi dan kreativitas dalam pengembangan produk dan jasa sertifikasi di bidang ketenagalistrikan sesuai standar internasional dan perkembangan teknologi untuk fasilitas sertifikasi serta mempertahankan sentuhan lokal untuk memenuhi standar mutu dan kualitas.

c) Memenuhi tuntutan pasar dengan mengutamakan kepuasan pelanggan serta memberikan hasil terbaik kepada Stakeholder.

d) Menjalankan kegiatan pengujian, kalibrasi, dan konsultasi teknik di bidang tenaga listrikan yang meliputi pengujian pembangkit, transmisi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan PT PLN (Persero) Tanjung.

2. Karakteristik umum Responden

Pada penelitian ini terdapat 4 karakteristik responden yaitu, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan umur, karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

a. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	49	96%
Perempuan	2	4%
Total	51	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Dari data diatas jumlah responden berdasarkan jenis kelamin diketahui responden laki-laki sebanyak 49 responden (96 %) dan responden perempuan sebanyak 2 responden (4 %).

b. Distribusi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentasi
>30	32	63%
<30	19	37%
Total	51	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Dari diatas jumlah responden berdasarkan usia diketahui responden yang memiliki usia lebih dari 30 tahun sebanyak 32 responden (63 %). Sedangkan responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 19 responden (37 %).

c. Distribusi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
SMA	49	96%
D3	1	2%
S1	1	2%
Total	51	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Dari data diatas jumlah responden berdasarkan pendidikan diketahui responden yang memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 49 responden (96%), D3 sebanyak 1 responden (2 %), dan S1 sebanyak 1 responden (2 %).

d. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentasi
>10	17	33%
<10	34	67%
Total	51	100%

Sumber : Data diolah 2022

Dari data diatas jumlah responden berdasarkan lama bekerja diketahui responden yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 17

responden (33 %). Sedangkan responden yang bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 34 responden (37 %).

3. Deskriptif variabel penelitian

Setelah mengetahui dari berbagai karakteristik responden diatas, berikut akan ditampilkan hasil dari pengolahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan yang telah diberikan. Secara deskriptif persentasi hasil penelitian setiap dimensi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong adalah sebagai berikut :

a. Deskriptif penilaian terhadap variabel keselamatan kerja

Distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai variabel keselamatan kerja (X) yang terdiri dari tiga item antara lain kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, dan suasana kejiwaan. Ketiga item ini terdiri delapan pertanyaan yang telah responden jawab berdasarkan kuesioner yang telah disebar pada PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong, sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden terhadap variabel keselamatan kerja (X)

Item	1		2		3		4		5		Jumlah	
	SS		S		RR		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	8	16%	43	84%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	9	18%	42	82%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	20	39%	31	61%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
X1.2	21	41%	30	59%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	7	14%	44	86%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	19	37%	32	63%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
X1.3	5	10%	46	90%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	11	22%	40	78%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
Rata-rata	12,5	25%	38,5	75%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel diatas pada variabel keselamatan kerja, dapat diketahui bahwa rata-rata dari tiga item yang memilih jawaban sangat setuju 25%, setuju 75%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.

b. Deskriptif penilaian terhadap variabel kepuasan kerja

Distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari lima item antara lain pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, dan rekan sekerja yang mendukung. Kelima item ini terdiri dari tiga belas pertanyaan yang telah responden jawab berdasarkan kuesioner yang telah disebar pada PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong, sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Item	1		2		3		4		5		Jumlah	
	SS		S		RR		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	4	8%	47	92%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	3	6%	46	90%	2	4%	0	0%	0	0%	51	100%
	1	2%	44	86%	3	6%	3	6%	0	0%	51	100%
	3	6%	46	90%	2	4%	0	0%	0	0%	51	100%
Y1.2	9	18%	42	82%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	9	18%	41	80%	1	2%	0	0%	0	0%	51	100%
	8	16%	43	84%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
Y1.3	2	4%	49	96%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
Y1.4	5	10%	46	90%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	6	12%	45	88%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
Y1.5	5	10%	46	90%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	5	10%	46	90%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
	2	4%	48	94%	1	2%	0	0%	0	0%	51	100%
Rata-rata	4,77	9%	45	89%	0,7	1%	0,23	0%	0	0%	51	100%

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel diatas pada variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa rata-rata dari lima item yang memilih jawaban sangat setuju 9%, setuju 89%, ragu-ragu 1%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.

B. Pengujian Hipotesisi

1. Analisis *Goodness of Fit* GSCA

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan Fit jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall Model*, sesuai dengan hasil analisis GSCA pada lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *Goodness of Fit* diberikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Pengujian *Goodness of Fit Overall Model*

Model Fit	
FIT	0.417
AFIT	0.392
FITs	0.39
FITm	0.419
GFI	0.942
SRMR	0.104
OPE	0.598
OPEs	0.674
OPEm	0.591

Sumber : Data tahun 2022

FIT = 0.417

FIT menunjukkan varians total dari semua variabel (indikator dan komponen) dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti R kuadrat dalam regresi linier, nilai FIT berkisar dari 0 hingga 1. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.417. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 41.7% menunjukkan

bahwa model baik dan sisanya 58.3% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

AFIT = 0.392

Seperti Adjusted R-squared dalam regresi linier, AFIT tidak dapat diinterpretasikan dengan cara yang sama seperti FIT (yaitu proporsi varians total dijelaskan). Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.392. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 39.2% dan sisanya 60,8% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

FITs = 0.091

Sama dengan FIT, FITs menunjukkan varians total dari semua komponen yang dijelaskan oleh spesifikasi model struktural tertentu. Semakin besar nilai maka semakin banyak varians dalam variabel yang diperhitungkan oleh model yang ditentukan. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.39. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 39% dan sisanya 61% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

FITm = 0.419

Menunjukkan varians total dan semua indikator yang dijelaskan oleh spesifikasi model pengukuran tertentu. Nilai FITm berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam indikator di catat oleh model pengukuran yang ditentukan. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.419. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 41.9% dan sisanya 58.1% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

GFI = 0.942

Nilai GFI yang baik mendekati 1 menunjukkan kecocokan spesifikasi model dapat diterima. GFI sebesar $0.942 > 0.89$ maka telah memenuhi *cut off value* maka keragaman spesifikasi model dikatakan sudah sesuai dan dapat diterima.

SRMR = 0.104

Pada model ini didapat nilai SRMR sebesar 0.104 sehingga model yang terbentuk dapat dikatakan telah sesuai. Hal ini dikarenakan pada SRMR apabila nilai semakin mendekati 0, maka model dikatakan sesuai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Ukuran *Goodness Of Fit Model* pada GSCA

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut – Off</i>
SRMR	≥ 0.08
GFI	≥ 0.90

Sumber : Data Solimun, 2013

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai GFI sebesar $0.942 > 0.90$ dan nilai SRMR sebesar $0.104 > 0.08$ maka telah memenuhi *Cut Off Value*. Oleh karena itu model cocok dan layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

OPE = 0.598

OPE dapat digunakan untuk membandingkan model yang berbeda dalam hal kekuatan prediksi. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.598. Keragaman

spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi sebesar 59.8% dan sisanya 40,2% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

OPEs = 0.674

OPEs menunjukkan kekuatan prediksi dan model struktural tertentu. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.674. Keragaman spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi dan model struktural sebesar 67.4% dan sisanya 32.6% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

OPEm = 0.591

OPEm menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran tertentu. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.591. Keragaman spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran sebesar 59.1% dan sisanya 40.9% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

2. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

a. Variabel Keselamatan Kerja (X)

Variabel yang pertama adalah Keselamatan Kerja (X). Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator dengan delapan pertanyaan. Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0.05 dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Keselamatan Kerja (X).

Tabel 4.9 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Keselamatan Kerja (X)

	Estimate	SE	95%CI	
X				
X1.1.1	0.837	0.074	0.641	0.943
X1.1.2	0.844	0.057	0.718	0.941
X1.1.3	0.659	0.089	0.493	0.814
X1.2.1	0.657	0.087	0.434	0.8
X1.2.2	0.841	0.058	0.714	0.941
X1.2.3	0.43	0.134	0.126	0.611
X1.3.1	0.755	0.137	0.43	0.891
X1.3.2	0.652	0.126	0.363	0.864

Sumber : Data tahun 2022

Variabel yang pertama adalah keselamatan kerja (X), variabel ini diukur menggunakan tiga dari indikator dengan delapan pertanyaan. Untuk indikator reflektif pada pengujian GescA pro secara offline yang dibaca nilai loading pada instrument model. Dari tabel diatas diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut :

1. Pada indikator pertama yaitu kondisi tempat kerja pertanyaan pertama X1.1.1, memiliki nilai loading sebesar $0.837 > 0.05$, kesalahan *standar bootstrap* (SE) sebesar 0.074 dan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X1.1.1 signifikan terhadap pengukur variabel keselamatan kerja (X).
2. Pada indikator pertama yaitu kondisi tempat kerja pertanyaan kedua X1.1.2, memiliki nilai loading sebesar $0.844 > 0.05$, kesalahan standar *bootstrap* (SE) sebesar 0.057 dan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua X1.1.2 signifikan terhadap pengukur variabel keselamatan kerja (X).
3. Pada indikator pertama yaitu kondisi tempat kerja pertanyaan ketiga X1.1.3, memiliki nilai loading sebesar $0.659 > 0.05$, kesalahan standar *bootstrap* (SE) sebesar 0.089 dan *bootstrap* interval kepercayaan

- 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan ketiga X1.1.3 signifikan terhadap pengukur variabel keselamatan kerja (X).
4. Pada indikator kedua yaitu tindak perbuatan pertanyaan pertama X1.2.1, memiliki nilai loading sebesar $0.659 > 0.05$, kesalahan standar *bootstrap* (SE) sebesar 0.089 dan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua X1.2.1 signifikan terhadap pengukur variabel keselamatan kerja (X).
 5. Pada indikator kedua yaitu tindak perbuatan pertanyaan kedua X1.2.2 memiliki nilai loading sebesar $0.841 > 0.05$, kesalahan standar *bootstrap* (SE) sebesar 0.058 dan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua X1.2.2 signifikan terhadap pengukur variabel keselamatan kerja (X).
 6. Pada indikator kedua yaitu tindak perbuatan pertanyaan ketiga X1.2.3, memiliki nilai loading sebesar $0.43 > 0.05$, kesalahan standar *bootstrap* (SE) sebesar 0.134 dan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan ketiga X1.2.3 signifikan terhadap pengukur variabel keselamatan kerja (X).
 7. Pada indikator ketiga yaitu suasana kejiwaan pertanyaan pertama X1.3.1, memiliki nilai loading sebesar $0.755 > 0.05$, kesalahan standar *bootstrap* (SE) sebesar 0.137 dan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X1.3.1 signifikan terhadap pengukur variabel keselamatan kerja (X).
 8. Pada indikator ketiga yaitu suasana kejiwaan pertanyaan kedua X1.3.2, memiliki nilai loading sebesar $0.625 > 0.05$, kesalahan standar *bootstrap* (SE) sebesar 0.126 dan *bootstrap* interval kepercayaan

95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua signifikan terhadap pengukur variabel keselamatan kerja (X).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa pengukuran variabel keselamatan kerja (X), dicerminkan oleh tiga indikator dengan delapan pertanyaan. Dari tiga indikator tersebut delapan pertanyaan memiliki hasil signifikan sebagai pengukur variabel keselamatan kerja. Berikut adalah pernyataan dari indikator yang signifikan sebagai variabel pengukur keselamatan kerja (X).

Tabel 4.10 Pertanyaan dari indikator keselamatan kerja yang signifikan

	Estimate	SE	95%CI	
X				
X1.1.1	0.837	0.074	0.641	0.943
X1.1.2	0.844	0.057	0.718	0.941
X1.1.3	0.659	0.089	0.493	0.814
X1.2.1	0.657	0.087	0.434	0.8
X1.2.2	0.841	0.058	0.714	0.941
X1.2.3	0.43	0.134	0.126	0.611
X1.3.1	0.755	0.137	0.43	0.891
X1.3.2	0.652	0.126	0.363	0.864

Sumber : Data tahun 2022

Jadi, dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat delapan pertanyaan dari indikator keselamatan kerja (X) signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel keselamatan kerja diantaranya indikator kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, dan suasana kejiwaan karyawan.

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel yang kedua adalah Kepuasan Kerja (Y). Variabel ini diukur menggunakan lima indikator dengan tiga belas pertanyaan. Berikut disajikan hasil *Measurement model* variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.11 Hasil *Measurement model* pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Estimate	SE	95%CI	
Y				
Y1.1.1	0.747	0.131	0.334	0.961
Y1.1.2	0.56	0.177	0.065	0.78
Y1.1.3	0.244	0.176	-0.089	0.541
Y1.1.4	0.563	0.199	0.086	0.86
Y1.2.1	0.785	0.125	0.556	0.975
Y1.2.2	0.533	0.192	0.135	0.86
Y1.2.3	0.543	0.178	0.17	0.866
Y1.3.1	-0.09	0.044	-0.164	0.0
Y1.4.1	0.802	0.121	0.53	0.964
Y1.4.2	0.87	0.08	0.61	0.977
Y1.5.1	0.517	0.183	0.046	0.868
Y1.5.2	0.597	0.205	0.118	0.9
Y1.5.3	0.409	0.156	0.0	0.664

Sumber : Data tahun 2022

Variabel yang kedua adalah kepuasan kerja (Y), variabel ini diukur menggunakan lima dari indikator reflektif dengan tiga belas pertanyaan. Untuk indikator reflektif pada pengujian GescA pro secara offline yang dibaca nilai loading pada instrument model. Dari tabel diatas diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut :

1. Pada indikator pertama yaitu pekerjaan yang secara mental menantang pertanyaan pertama Y1.1.1, memiliki nilai loading sebesar 0.747 > 0.05 kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.131 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini

- mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.1.1 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
2. Pada indikator pertama yaitu pekerjaan yang secara mental menantang pertanyaan kedua Y1.1.2, memiliki nilai loading sebesar $0.56 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.177 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.1.2 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 3. Pada indikator pertama yaitu pekerjaan yang secara mental menantang pertanyaan ketiga Y1.1.3, memiliki nilai loading sebesar $0.244 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.176 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.1.3 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 4. Pada indikator pertama yaitu pekerjaan yang secara mental menantang pertanyaan keempat Y1.1.4, memiliki nilai loading sebesar $0.563 > 0.05$ kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.199 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.1.5 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 5. Pada indikator kedua yaitu kondisi kerja yang mendukung pertanyaan pertama Y1.2.1, memiliki nilai loading sebesar $0.785 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.125 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa

- pertanyaan pertama Y1.2.1 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
6. Pada indikator kedua yaitu kondisi kerja yang mendukung pertanyaan kedua Y1.2.2, memiliki nilai loading sebesar $0.533 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.192 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.1.1 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 7. Pada indikator kedua yaitu kondisi kerja yang mendukung pertanyaan ketiga Y1.2.3, memiliki nilai loading sebesar $0.543 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.178 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.1.1 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 8. Pada indikator ketiga yaitu gaji atau upah yang pantas pertanyaan pertama Y1.3.1, memiliki nilai loading sebesar $-0.09 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.044 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.3.1 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 9. Pada indikator keempat yaitu kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pertanyaan pertama Y1.4.1, memiliki nilai loading sebesar $0.802 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.121 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa

- pertanyaan pertama Y1.4.1 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
10. Pada indikator keempat yaitu kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pertanyaan kedua Y1.4.2, memiliki nilai loading sebesar $0.87 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.08 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.4.2 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 11. Pada indikator kelima yaitu rekan sekerja yang mendukung pertanyaan pertama Y1.5.1, memiliki nilai loading sebesar $0.517 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.183 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.5.1 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 12. Pada indikator kelima yaitu rekan sekerja yang mendukung pertanyaan kedua Y1.5.2 memiliki nilai loading sebesar $0.597 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.205 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y1.5.2 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).
 13. Pada indikator kelima yaitu rekan sekerja yang mendukung pertanyaan ketiga Y1.5.3 memiliki nilai loading sebesar $0.409 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.156 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa

pertanyaan pertama Y1.5.3 signifikan sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y).

Dari hasil pengujian measurement model di atas terlihat bahwa pengukuran variabel kepuasan kerja (Y), dicerminkan oleh lima indikator dengan tiga belas pertanyaan. Dari lima indikator tersebut dua belas pertanyaan memiliki hasil signifikan sebagai pengukur variabel kepuasan kerja. Berikut adalah pernyataan dari indikator yang signifikan sebagai variabel pengukur kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.12 Pertanyaan Dari Indikator Kepuasan kerja Yang Signifikan

	Estimate	SE	95%CI	
Y				
Y1.1.1	0.747	0.131	0.334	0.961
Y1.1.2	0.56	0.177	0.065	0.78
Y1.1.3	0.244	0.176	-0.089	0.541
Y1.1.4	0.563	0.199	0.086	0.86
Y1.2.1	0.785	0.125	0.556	0.975
Y1.2.2	0.533	0.192	0.135	0.86
Y1.2.3	0.543	0.178	0.17	0.866
Y1.4.1	0.802	0.121	0.53	0.964
Y1.4.2	0.87	0.08	0.61	0.977
Y1.5.1	0.517	0.183	0.046	0.868
Y1.5.2	0.597	0.205	0.118	0.9
Y1.5.3	0.409	0.156	0.0	0.664

Sumber : Data tahun 2022

Jadi, dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua belas pernyataan dari indikator pekerjaan yang secara mental menantang yaitu Y1.1.1, Y1.1.2, Y1.1.3, Y1.1.4, kondisi kerja yang mendukung yaitu Y1.2.1, Y1.2.2, Y1.2.3, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yaitu Y1.4.1, Y1.4.2, rekan sekerja yang mendukung yaitu Y1.5.1, Y1.5.2, Y1.5.3 signifikan pada tingkat 0.05 dan satu pertanyaan

tidak signifikan pada tingkat 0.05 yaitu pada indikator gaji atau upah yang pantas pertanyaan Y1.3.1. Pengukur variabel kepuasan kerja adalah indikator pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan sekerja yang mendukung.

3. Model Struktural

Hasil pengujian hipotesis diuji dengan uji GesCA pro secara offline menggunakan nilai > 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada pengujian hipotesis tersebut. Hasil analisa sebagai berikut :

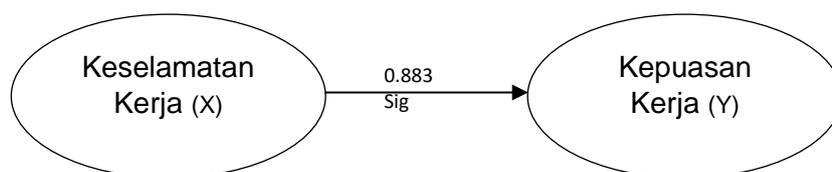
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis Pada *Struktural Model*

No.	Pengaruh	Estimate	SE	95%CI		Keputusan
1	Keselamatan Kerja (X) → Kepuasan Kerja (Y)	0.883	0.041	0.794	0.962	Signifikan

Sumber : Data diolah 2022

Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1 Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh keselamatan Kerja (X) terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong dengan nilai estimasi $0.883 > 0.05$, artinya signifikan pada tingkat 0.05 karena koefiensi

bertanda positif mengidentifikasi hubungan yang positif. Maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_a = diterima dan H_o = ditolak

2. Besarnya pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong diperoleh dari AFIT 0.392 adalah 39.2% dan sisanya 60.8% dipengaruhi oleh faktor lain dari indikator yang digunakan dari penelitian ini.

C. Pembahasan

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua teknik dalam pengambilan data yaitu wawancara dan kuesioner. Dalam hal ini wawancara digunakan sebagai studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang ada pada objek penelitian. Sedangkan kuesioner dilakukan dengan menyebar atau memberikan pertanyaan kepada para responden untuk dijawab dan hasilnya digunakan sebagai pengujian hipotesis. Setelah melakukan pengolahan dan interpretasi data, selanjutnya akan dibahas lebih mendalam mengenai hasil temuan hipotesis penjelasan mengenai hipotesis sebagai berikut :

Penelitian ini sesuai dengan teori Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) mengenai indikator keselamatan kerja yaitu kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, dan suasana kejiwaan. Robbins (2015) mengenai indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong dengan nilai estimasi sebesar estimasi 0.883 >

0.05, artinya signifikan pada tingkat 0.05 karena koefisien bertanda positif mengidentifikasi hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan maka dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Besarnya pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong, dapat dilihat dari nilai AFIT 0.392, artinya pengaruh Keselamatan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong sebesar 39,2 % dan sisanya 60,8 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil *measurement model* pada variabel keselamatan kerja, Dari hasil pengujian *measurement model* terlihat bahwa variabel keselamatan kerja (X) dicerminkan oleh tiga indikator dengan delapan pertanyaan. Dari delapan pertanyaan ini terlihat bahwa pertanyaan kedua dari indikator kondisi tempat kerja (X1.1.2) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0.844. Hal ini karena karyawan merasa penerangan yang disediakan perusahaan sudah sesuai kebutuhan dalam mendukung aktivitas pekerjaan. Sedangkan untuk pertanyaan ketiga dari indikator tindak perbuatan (X1.2.3) memiliki nilai koefisien terendah sebesar 0.43. hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang merasa tingkat pengamanan peralatan dan pengecekan mesin-mesin serta peralatan kerja setelah digunakan dalam bekerja belum sepenuhnya terlaksana secara maksimal.

Hasil dari penelitian *measurement model* terlihat bahwa kepuasan kerja (Y) dicerminkan oleh lima indikator dengan tiga belas pertanyaan. Dari tiga belas pertanyaan ini terlihat bahwa pertanyaan pertama dari indikator

kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Y1.4.1) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0.802. Hal ini karena karyawan merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan minat dari karyawan. Sedangkan untuk pertanyaan pertama dari indikator gaji atau upah yang pantas (Y1.3.1) memiliki nilai koefisien terendah sebesar -0.09. hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang merasa gaji atau upah yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan pengharapan karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis maka didapat ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya keselamatan kerja dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya keselamatan kerja yang baik dan juga memadai hal ini akan berdampak terhadap semangat dan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya jika keselamatan kerja belum baik dan belum memadai maka akan menurunkan semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja. Akan tetapi setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga keselamatan pada perusahaan perlu dikelola dengan baik serta perusahaan harus dapat menyediakan kebutuhan karyawan untuk menunjang semua aktivitas kerja sehingga akan menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh keselamatan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong, sebesar 39.2% dan sisanya 60.8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari indikator yang digunakan dari penelitian ini.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diantaranya :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pada indikator pertama yaitu kondisi tempat kerja pertanyaan kedua (X1.1.2) dengan nilai koefisien tertinggi, disarankan agar dapat terus mempertahankan kondisi tempat kerja dengan menyediakan fasilitas-fasilitas penerangan yang dibutuhkan karyawan dalam mendukung aktivitas pekerjaan. Sedangkan indikator kedua yaitu tindak perbuatan pada pertanyaan ketiga (X1.2.3) dengan nilai koefisien terendah disarankan untuk meningkatkan lagi keselamatan kerja dengan melakukan perawatan pengamanan peralatan dan pengecekan mesin-

mesin serta peralatan kerja secara rutin setelah digunakan dalam melakukan pekerjaan.

- b. Pada indikator keempat yaitu kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pertanyaan pertama (Y1.4.1) memiliki nilai koefisien tertinggi, disarankan agar dapat terus mempertahankan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan minat karyawan, yang dapat dilakukan perusahaan pada saat proses rekrutmen karyawan. Sedangkan pada indikator ketiga yaitu gaji atau upah yang pantas pertanyaan pertama (Y1.3.1) memiliki nilai koefisien terendah diharapkan perusahaan selain memberikan gaji atau upah yang sesuai standar upah karyawan hendaknya perusahaan juga memberikan suatu penghargaan dengan memberikan bonus untuk karyawan yang berprestasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti di PT PLN (Persero) Rayon Tanjung Kabupaten Tabalong untuk mengambil variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, C. S., Musadieg, A. M., & Hakam, M. S. (2013). Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh (Studi pada Karyawan) bagian Teknisi PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro. *Vol. 1 No. 1 April 2013, 1, 132 -140.*
- Aria, T., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kayawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). *Vol. 29 No. 1 Desember 2015, 29, 112 - 120.*
- Buntarto. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Elmi. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hwang, H., Montreal, H., & Takane, Y. (2004). Generalized Structured Component Analysis. *Psychometrika Vol 69 No. 1, 69, 81 - 99.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Studi Karyawan tetap Maintenance Departement PT Badak LNG Bontang. Universitas Brawijaya : Malang.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sisna, A. D., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri. *Vol. 15 No. 1 Oktober 2014, 15, 1 - 7.*
- Solimun. (2012). *Penguatan Confirmatory Reseach Pemodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Componeny Analysis GSCA. Program Studi Statistika FMIPA .* Malang: Universitas Brawijaya.

- Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sudaryo, Y., Agus, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, K. S., Poi, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan Kalimantan Timur. 1 - 8.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwandana, I. M. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT Tirta Investama Mambal DI Kabupaten Badung. 135 - 149.